Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

FORMATION ET ÉDUCATION EN MATIÈRE D'INFORMATION CHIMIQUE
Un atelier

P87-10F

FORMATION ET ÉDUCATION EN MATIÈRE D'INFORMATION CHIMIQUE

Un atelier

Hamilton, Ontario

Le 18 mars 1987

CCOHS/CCHST

91-01587/

FORMATION ET ÉDUCATION EN MATIÈRE D'INFORMATION CHIMIQUE -- UN ATELIER

NUMÉRO DU CCHST P87-10F

ISBN 0-660-92293-2

NUMÉRO DE CATALOGUE MAS CC273-2/87-10F

Chaque document produit par le Centre est soumis à une série de révisions. Dans le cadre de ce processus de révision, on demande à des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs d'examiner les versions préliminaires des documents du CCHST et de juger de leur lisibilité et de leur exactitude sur le plan technique.

Le Centre s'efforce de s'assurer que l'information qu'il distribue est exacte et exhaustive. Cependant, il est entendu qu'il ne se porte pas garant que ladite information est exacte et exhaustive et il ne sera tenu responsable d'aucun dommage ni d'aucune perte subis par suite de l'utilisation d'une information inexacte ou incomplète.

Cette publication est offerte
dans les deux langues officielles.

This publication is available
in both official languages.

Date de publication : 1987

Exemplaires supplémentaires disponibles sur demande.

---

250 rue Main est
Hamilton Ontario
L8N 1H6
(416) 572-2981
Télex 061-8532
Fax 416-572-2206

CCOHS/CCHST

FORMATION ET ÉDUCATION
EN MATIÈRE D'INFORMATION CHIMIQUE
Un atelier

Les 12 et 13 mars, le Centre a organisé un atelier, Formation et éducation en matière d'information chimique, au centre des congrès d'Hamilton.

HISTORIQUE

La législation sur le droit à l'information, notamment l'application imminente du SIMDUT, a incité les responsables syndicaux et l'industrie à envisager une formation concernant l'information sur les produits chimiques.

Les préoccupations croissantes sur les risques que présentent certains produits chimiques, les stratégies législatives relatives au droit à l'information et la nécessité d'une formation pour appliquer ces stratégies ont donné lieu à la soumission d'une requête demandant au Centre d'organiser un atelier. La qualité de la formation, son acceptabilité et la crainte que la répétition d'efforts n'entraîne un surcroît de travail, des dépenses élevées et peut-être des programmes médiocres constituaient des points de préoccupation particuliers.

L'atelier cherchait à établir un consensus entre les travailleurs et le patronat sur la formation théorique et pratique concernant les produits chimiques, en étudiant particulièrement le contenu du programme, sa prestation, l'accessibilité et le retrait du matériel de formation.

Le Centre a travaillé de concert avec le requérant et un consultant du secteur privé à la conception du programme.

L'ATELIER

Soixante-dix-sept représentants gouvernementaux, patronaux et syndicaux responsables de la formation ont participé à l'atelier. Gordon Atherley a accueilli les participants à cet atelier; il a expliqué les procédures et offert que le Centre rédige et publie les procès-verbaux; il a souhaité aux partipants des délibérations fructueuses. Lillian Vine, administratrice des comités et ateliers, présidait aux sessions plénières.

Les discours d'ouverture de Cliff Pilkey, ancien président de la Fédération du travail de l'Ontario, et de Jean Bélanger, président de l'Association canadienne des fabricants de produits chimiques, ont abordé les répercussions de la législation sur le droit à l'information concernant les produits chimiques, du point de vue des travailleurs et du patronat. Cliff Pilkey a averti qu'il était nécessaire de prendre des mesures sévères pour assurer aux travailleurs une formation suffisante afin qu'ils puissent travailler dans des conditions aussi saines et sûres que possible; Jean Bélanger a assuré à l'auditoire que l'industrie chimique prenait ses responsabilités très au sérieux et que les travailleurs seraient adéquatement informés et formés.

Les participants se sont rencontrés à des sessions de travail tripartites pour discuter des trois domaines d'activité de l'atelier : contenu, prestation, accès et retrait. Les groupes de travail étaient présidés par :

Groupe 1 Deborah Smith, principale hygiéniste professionnelle, Santé professionnelle et communautaire de l'Alberta

Groupe 2 Bill Denault, directeur, Conseil de santé et de sécurité de la construction de la C.-B.

Groupe 3 John Henry, superviseur, sciences, Conseil scolaire d'Hamilton

Groupe 4 Clarence MacPherson, directeur exécutif, Centre d'hygiène et de sécurité au travail de l'Ontario

Groupe 5 Daniel Ublansky, coordinateur, législation/santé, Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie

Les rapporteurs de chaque groupe ont présenté les résultats des discussions à la dernière session plénière.

Les participants se sont entendus sur beaucoup de domaines, tandis que d'autres restent à étudier.

Il a été convenu que :

- L'engagement et la motivation autant de la partie patronale que des travailleurs sont essentiels pour assurer le succès de la formation.
- La formation doit être axée sur les résultats : elle devrait faire une différence en milieu de travail.
- La conception et la prestation conjointes du service de formation va donner des résultats, en raison du sentiment de propriété qu'elles engendrent.
- La formation doit être de nature participative et adaptée au milieu de travail.
- Le matériel central et générique peut et doit être développé et facilement accessible dans tout le Canada. Un entrepôt central rassemblant tout le matériel serait utile. La coordination du matériel de formation concernant l'information sur les produits chimiques s'impose.

Le contenu et la quantité du matériel a également fait l'objet d'un accord presque unanime. Les critères en étaient les suivants :

- Exactitude, intégralité, accessibilité ainsi qu'actualité de l'information au niveau de compréhension approprié.
- Connaissance de la loi, des FTSS et de leur utilisation, connaissance générale des risques, comment les reconnaître et quelles mesures doit-on prendre, la santé et les effets synergiques.
- Il a été considéré essentiel de posséder des renseignements spécifiques aux divers emplois concernant l'usage des produits et leur mode d'emploi dans les circonstances normales et dans les situations d'urgence.
- L'accréditation des formateurs a été fortement appuyée et non celle des employés et la reconnaissance de la formation reçue par les travailleurs a obtenu l'appui général.

Les points devant être étudiés sont :

- Le rôle du gouvernement en matière de formation et d'information : les opinions des participants allaient de la non-ingérence à la pleine participation.

- La capacité des petites entreprises à fournir des programmes de formation de qualité a provoqué certaines inquiétudes. Il a été estimé que le gouvernement pourrait jouer un rôle en leur offrant une aide financière ou une autre forme d'assistance.

La réaction d'ensemble à l'atelier a été très positive. De nombreux participants ont fait remarquer que l'atelier leur avait offert une excellente opportunité -- la première -- de considérer sérieusement et ouvertement des questions importantes et d'arriver à un consensus avec leurs homologues des syndicats, du patronat ou des gouvernements. Bien que certains auraient préféré que le Centre présente des modèles de formation, la plupart a jugé que l'échange d'idées et d'expériences et la résolution de problèmes au moyen d'une structure bien établie constituaient un processus important permettant d'en arriver à des principes acceptables.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

facilite la tenue d'un atelier

FORMATION ET ÉDUCATION EN MATIÈRE D'INFORMATION CHIMIQUE

Du 12 mars 1987 à 9 h au 13 mars à 12 h 30
Hamilton Convention Centre, Hamilton, Ontario

Pendant toute la durée de l'atelier, il y aura un étalage de publications et des démonstrations des techniques d'information relatives à la formation, dans les salles Albion A et B.

PROGRAMME DE PARTICIPATION

Le jeudi 12 mars 1987

9 h — Bienvenue et introduction à l'atelier par le docteur Gordon Atherley, président et administrateur en chef, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, dans les salles Albion A et B.

9 h 15 — Séance plénière : Réunion-débat - Le droit de savoir et ses conséquences sur le plan de la formation.

Travailleurs	Cliff Pilkey, ex-président de la Fédération du travail de l'Ontario
Employeurs	Jean Bélanger, président de l'Association canadienne des fabricants de produits chimiques
Présidente	Lillian Vine, administratrice des comités et ateliers Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Discussion ouverte

CCOHS/CCHST

10 h 15 Pause

10 h 30 Atelier n° 1
Éléments d'un programme de formation et d'éducation
Tâche : Déterminer la quantité d'information que les travailleurs et les employeurs voudraient avoir dans un programme de formation en matière d'information chimique.

- Qu'a-t-on vraiment besoin de savoir?
- Qu'est-ce qu'on "voudrait bien" savoir?
- Quelle est l'information requise par chaque milieu de travail particulier?
- Quels sujets d'ordre général faudrait-il inclure?
- Quels sont les sujets clés particuliers?
- S'appliquent-ils aussi bien aux petites entreprises qu'aux grandes?

12 h 15 Déjeuner - Salle Chedoke B, 3e étage

13 h 30 Atelier n° 2
Mise en oeuvre d'un programme d'éducation et de formation
Tâche : Déterminer ce que les travailleurs et les employeurs trouveraient acceptable du point de vue de la qualité.

- Quels sont les critères de qualité d'un programme?
- Les programmes de formation doivent-ils mener à l'obtention de certificats?
- Discuter des responsabilités respectives et conjointes des employeurs et des travailleurs en matière de formation.
- Les gouvernements ont-ils un rôle à jouer dans la réalisation des programmes de formation?

- Étudier les questions de flexibilité.

- Étudier les questions d'engagement.

15 h 15 Pause - Devant la salle Albion A

15 h 30 Atelier n° 3
Accès et diffusion
Tâche : Déterminer comment les employeurs et les travailleurs s'attendent à ce que les matériaux de formation soient recueillis et distribués dans les milieux de travail.

- Les renseignements génériques ou touchant spécifiquement certains lieux de travail doivent-ils être distribués librement partout au Canada?

- Ce genre d'information peut-il être normalisé de manière à servir à l'échelle nationale?

- Les entreprises peuvent-elles toutes avoir accès aux matériaux de formation?

18 h 30 Buffet - Salle Chedoke B, 3e étage
Bar payant

Le vendredi 13 mars 1987

9 h Séance plénière : Conclusions et recommandations
Salles Albion A et B

10 h 15 Pause

12 h 30 Clôture de l'atelier

CCOHS/CCHST

ACCUEIL ET PRÉSENTATIONS

GORDON ATHERLEY :

Bienvenue. Je suis Gordon Atherley, président du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, et j'ai le plaisir de vous accueillir à cet atelier, au nom du Centre et du président du Conseil, l'honorable Martin O'Connell. Tout d'abord, je vous annonce que des services de traduction simultanée seront offerts à toutes les sessions plénières et je vous invite à présenter vos remarques à ces sessions dans la langue officielle de votre choix.

Maintenant, en guise d'introduction, j'aimerais vous parler un peu du Centre, du déroulement de l'atelier et de ce que nous entendons par animation. Cela fait, je passerai les rênes à notre chef animateur.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est une société publique, financée par le gouvernement fédéral mais gouvernée par un Conseil tripartite. Ce Conseil représente les trois paliers de gouvernement (fédéral, provincial et territorial), le mouvement syndical et le patronat et c'est le Conseil qui établit notre politique.

Selon cette politique, le Centre doit tenir lieu de ressource nationale d'information en matière de santé et de sécurité au travail (le service national). Nous offrons ce service national en répondant aux demandes de renseignements. Par l'intermédiaire de nos services de renseignements, nous produisons des publications et mettons au point CCINFO : le système électronique national qui fonctionne à partir d'ordinateurs et également du remarquable disque compact qui est en exposition et que vous pouvez voir pendant les pauses. Il y a aussi en exposition d'autres équipement et matériel que des participants ont apportés.

Par nos services de renseignements, nous avons découvert que le public désirait non seulement de l'information mais également l'occasion de discuter certaines questions et de la manière dont ces questions et cette information s'encadrent dans leur travail. Nous avons découvert qu'ils désiraient parler de ces questions entre eux, le personnel du Centre tenant lieu d'agent d'information et d'organisateur; c'est ce que nous entendons par Atelier.

FORMATION ET ÉDUCATION
EN MATIÈRE D'INFORMATION CHIMIQUE
Un atelier

Cet atelier vous donne l'occasion de discuter (entre vous) de questions importantes relatives à l'information sur les produits chimiques. Nous avons structuré la discussion pour lui donner une direction. Le rôle du président (un(e) président(e) par groupe) consiste à maintenir l'élan et à guider vos discussions jusqu'à leur conclusion.

Cette conclusion sera celle que vous aurez choisie. Nous l'imprimerons et la distribuerons, en quantité suffisante (dans des limites raisonnables) et sans frais pour vous ou toute autre personne ou organisation qui pourrait les juger utiles. En d'autres mots, notre processus de facilitation consiste à aider l'évolution de la discussion (votre discussion) et relever vos conclusions, les rédiger et les soumettre au président avant de les publier pour que vous ou d'autres personnes puissiez les utiliser.

Nous n'avons pas de grande expérience en la matière car c'est seulement le deuxième atelier que nous organisons. Le premier, que les participants avaient jugé être un grand succès, se rapportait à un sujet très épineux : la surveillance médicale et les droits de la personne. De cet atelier a émergé un sentiment de compréhension mutuelle. Ses résultats ont ensuite été publiés et ils peuvent être obtenus sur demande.

Le processus d'animation réside dans le fait que nous, le personnel, offrons la salle, nous assurons que tout fonctionne bien, que le café arrive à temps, que nous sommes disponibles pour vous aider de toutes les façons possibles, que nous faisons le maximum pour vous fournir les renseignements supplémentaires dont vous avez besoin; Lillian vous expliquera un peu mieux cet aspect de l'organisation. Notre rôle ultime consiste à relever les conclusions. Bien que celles-ci aient notre logo inscrit de tous les côtés, ce sont les vôtres, pas les nôtres. Je ne veux pas dire que nous les renions; nous sommes heureux de les avoir, mais elles ne tiennent pas lieu de document officiel. C'est le produit de vos travaux d'atelier.

Pour terminer j'aimerais faire la remarque suivante : dans cet atelier c'est vous qui faites le travail, ce qui est un peu audacieux parce qu'on vous fait payer 250 $ pour y participer; mais je suis sûr que vous trouverez le processus stimulant et satisfaisant. Nous espérons que vous finirez par conclure qu'il s'agit d'un investissement en temps et en ressources qui a valu la peine.

CCOHS/CCHST

Bien sûr, nous utiliserons l'information obtenue pour aider d'autres ayant le même genre de problèmes que vous à résoudre. Hier soir, nous avons réuni les présidents de groupes pour qu'ils discutent de la manière dont ils vont mener les groupes de discussion et il m'a semblé détecter un sentiment d'excitation à cette perspective, mêlé peut-être d'un peu d'inquiétude à l'idée de ce à quoi ils s'étaient engagés, mais un sentiment très clair que quelque chose d'important pouvait se produire et qu'ils voulaient réussir.

Je vous souhaite bonne chance et je vous souhaite bon travail; j'ai hâte de vous retrouver au buffet ce soir et d'entendre vos réactions à la session plénière demain. Maintenant, je vais donner la parole à notre chef animateur qui va nous amener à l'étape suivante qui est celle de l'atelier. Bonne chance.

PRÉSENTATION DES MEMBRES DE LA TRIBUNE

LILLIAN VINE :

Il me fait plaisir, à moi aussi, de vous souhaiter la bienvenue à cet atelier.

C'est le seul moment de ce jour et demi où vous pouvez vous asseoir et écouter quelqu'un d'autre parler, bien que nous espérons que vous participerez verbalement à la session. Nous avons prévu un peu de temps pour vos questions et commentaires.

Nous n'aurions pas pu mieux choisir les personnes chargées de vous parler de la formation nécessaire relativement à la législation sur le droit à l'information. Je vais vous les présenter bien plus brièvement qu'ils ne le méritent, pour qu'il nous reste suffisamment de temps pour la discussion.

CLIFF PILKEY est engagé dans le travail syndical et communautaire depuis longtemps. En 1967, il a reçu la prestigieuse médaille du Canada pour ses contributions. Il vient de prendre sa retraite il y a quelques mois au terme d'un service de dix ans en qualité de président de la Fédération du travail de l'Ontario et à en juger par son curriculum vitae, c'est une retraite très active.

CCOHS/CCHST

JEAN BÉLANGER est président de l'Association canadienne de fabricants de produits chimiques. Il est ingénieur chimique et sa carrière embrasse le domaine des produits chimiques et l'élaboration de la politique fédérale dans les secteurs clés de l'industrie canadienne. Jean a participé activement au processus de planification de l'importante législation sur le droit à l'information devant être mis prochainement en vigueur et appelée le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail).

PRÉSENTATIONS DE LA TRIBUNE

Cliff - les conséquences de la législation sur le droit à l'information : le point de vue syndical.

CLIFF PILKEY
Mouvement syndical :

Je suis très heureux d'être invité à parler à cet atelier organisé par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

La plupart d'entre vous me connaissent à titre d'ancien président de la Fédération du travail de l'Ontario, mais il y a une semaine, j'ai été élu président du Centre d'hygiène et de sécurité au travail de l'Ontario. Nous avons beaucoup travaillé pendant des années pour fonder ce centre et nous pensons qu'il a une grande contribution à faire aux travailleurs de toute la province. Nous avons non seulement attiré les affiliés à la Fédération du travail de l'Ontario, mais en invitant à notre réunion de Niagara-on-the-Lake des enseignants, des infirmières, des camionneurs, des travailleurs du bâtiment, le Centre d'hygiène et de sécurité au travail de l'Ontario sera reconnu en tant que groupe représentant plus d'un million de travailleurs de la province de l'Ontario.

Vous allez discuter d'un sujet extrêmement important, d'autant plus que de nombreuses industries ne consacrent pas beaucoup d'attention ou de temps aux questions de sécurité et que, dans certaines, les discussions évoluent autour de questions telles que le port de bagues, la nécessité d'attacher les cheveux longs et la sécurité sur les bateaux de plaisance pendant les congés. Nous allons produire une formation en sécurité qui va bien au-delà de ces besoins, car les travailleurs ont besoin de bien plus que cela.

Les employeurs estiment (dans de nombreux cas) répondre aux besoins des travailleurs avec ces courtes dissertations sur l'hygiène et la sécurité au travail. Non seulement ils se trompent mais, permettez-moi d'ajouter, ils vont également avoir des problèmes. Les employeurs du Canada ont l'obligation légale de faire connaître précisément aux travailleurs les dangers en milieu de travail. La loi imminente sur le droit à l'information va également exiger la formation sur le danger que présentent toutes les substances chimiques dangereuses; c'est là le sujet des délibérations de cet atelier.

Indépendamment de la formulation de la loi sur l'hygiène et la sécurité de chaque province, l'employeur a l'obligation d'offrir une formation. Et aujourd'hui les gouvernements se voient forcés de faire preuve d'intransigeance, de faire effectivement respecter leurs lois.

Par exemple, je pense qu'aucun d'entre vous ne niera que l'Ontario a été forcé d'être ferme avec de Havilland. J'ai là une pile de feuilles, chacune est une injonction à cause d'une infraction à la loi commise par de Havilland, et il y a même une injonction qui interprète l'obligation de l'employeur de "faire connaître" aux travailleurs les dangers comme signifiant "former" les travailleurs au sujet des dangers. Le reste de l'histoire, mes amis, est, aux yeux du syndicat que je représente, une grande victoire.

À partir de documents rassemblés par le Centre d'hygiène et de sécurité au travail de l'Ontario, par le Centre canadien, notre hôte aujourd'hui, et par divers fournisseurs d'équipement de sécurité, des programmes de qualité de deux à quatre jours ont été administrés à chaque travailleur de l'auto et chaque cadre de cette usine. Il ne s'agit donc pas, mes amis, d'une formation de cinq minutes.

Comme je l'ai appris de Clarence MacPherson et d'autres personnes qui y ont participé, il a fallu élaborer des programmes de formation perfectionnés, non seulement pour résoudre les problèmes existants, mais également pour répondre aux exigences du ministère du Travail.

Vous pouvez aussi être sûrs que d'autres amendements législatifs vont suivre sur cette lancée. Au Manitoba, les membres des comités conjoints d'hygiène et de sécurité ont droit aujourd'hui à deux jours de formation en matière d'hygiène et de sécurité.

CCOHS/CCHST

Enfin, la tendance législative à la formation est complétée par la demande contractuelle. Les travailleurs de tout le pays ont déterminé que la formation en matière d'hygiène et de sécurité est un objectif clé de la négociation collective. Dans l'industrie automobile, les travailleurs syndiqués suivent aux frais de la compagnie et pendant les heures de travail une formation de qualité. À leur tour, les travailleurs de l'industrie minière, du secteur public et de l'industrie du papier ont également inscrit une formation de qualité en hygiène et sécurité sur leur liste de revendications.

On peut constater, dans cette salle même, le bien-fondé de ces programmes de formation. Mes amis, je vous le dis, l'employeur doit être responsable de la formation en matière d'hygiène et de sécurité, c'est inévitable, aussi pourquoi attendre le dernier moment? Pourquoi attendre d'y être forcés?

Au sud de la frontière, les TUA et General Motors ont mis au point conjointement un programme très perfectionné pour répondre à leurs obligations dans le cadre de leur programme "Hazardous Communication Program" (l'équivalent du SIMDUT). Cependant il existe des programmes qui, disons-le, ne valent pas grand chose. J'en regardais un. Une bande dessinée. J'ai remarqué, en lisant ce livre, les recommandations suivantes : "Soyez futé - participez" et "votre santé est entre vos mains". Je ne suis pas convaincu que la santé des travailleurs est entre leurs mains. Un jour peut-être ce sera le cas, mais je ne suis pas sûr que ce le soit aujourd'hui.

Je pense que les employeurs résistent encore, et je crois que le jour viendra où ils reconnaîtront que les travailleurs doivent avoir un droit de parole au moins égal en matière de normes d'hygiène; ils devraient le reconnaître et non y résister.

Les travailleurs désirent et doivent avoir leur mot à dire sur la manière dont leurs vies seront affectées par des problèmes de santé dus à l'utilisation de produits chimiques dans certaines usines. Ils doivent avoir leur mot à dire dans la détermination de leurs propres destinées.

Pour terminer, je peux dire sans crainte d'être contredit que les travailleurs canadiens sont fiers de faire partie du consensus national sur le SIMDUT et je vous assure qu'ils seraient tout aussi fiers de faire partie du consensus national sur la formation. Je vous remercie.

JEAN BÉLANGER
Les employeurs :

Je vous remercie de m'offrir la chance de participer à cet atelier. Je représente une industrie et une association confrontées, au cours des dernières années, à de nombreuses crises allant de la récession économique à l'escalade des prix de l'énergie, du désastre de Mississauga à celui de Bhopal. Nous ne pouvons pas dire que nous avons été à court de problèmes à résoudre.

Notamment, en ce qui me concerne, les cinq dernières années ont été un exercice en édification de confiance, et je reconnais, ainsi que les représentants de l'industrie, que ce qui nous a tous stimulés (gouvernement, syndicat et industrie), au cours de ces cinq années, c'était notre engagement commun à assurer la sécurité du milieu de travail. C'est ce même engagement qui nous réunit aujourd'hui à cette table et à cet atelier.

Je reconnais, de diverses manières, que nous avons défini le SIMDUT en tant qu'équilibre astucieux entre le droit à l'information et le droit à la propriété intellectuelle. Cela est vrai, mais il est extrêmement important également de bien savoir que les représentants de l'industrie ont toujours souligné (et en la matière nous bénéficions du plein appui de notre association et de ses membres) que la propriété ne doit jamais être protégée au détriment de l'information sur les effets sur la santé. En fait, les projets successifs de règlements ont clairement indiqué que cela n'a jamais été mis en doute par les parties intéressées.

Les noms de certaines substances n'ont pas été révélés parfois, mais nous ne devons jamais cacher le fait que tel produit peut être cancérigène ou irritant ou nocif pour les poumons. Par conséquent, il faut que le patronat ait l'esprit ouvert, sachant que cet aspect confidentiel qu'il cherche à protéger n'est rien par comparaison à ce que les autres vont essayer de lui soutirer. L'engagement pris par notre industrie chimique, non seulement par réaction parce qu'elle y a été forcée par les règlements, reflète cet esprit d'ouverture. Nous avons également pris une importante position active au moyen du développement public de notre programme de mesures de sécurité.

J'aimerais faire un peu l'historique du programme parce que je pense qu'il montre divers aspects ayant entraîné la législation du droit à l'information. À la fin des années 1970 nous étions fiers d'être surnommés "l'industrie invisible". En d'autres mots, nous travaillions dans les coulisses, et tant de choses proviennent de l'industrie chimique. Toutefois, quelqu'un nous a signalé autour de 1980 que c'était très bien d'être une

CCOHS/CCHST

industrie invisible, mais que notre problème à ce moment c'était que nous n'avions pas la confiance du public. En fait, c'était une bonne prévision, car lorsque les choses ont commencé à se gâter, nous avons constaté que le public ne faisait pas confiance à l'industrie, qu'il ne la trouvait pas assez ouverte ni concernée. Voilà ce que pensait le public. Nous nous sommes également rendu compte qu'on n'inspirait pas la confiance en disant simplement : "Nous sommes bons" ou "Vous voyez tous les avantages que nous vous offrons." Nous devions le prouver et sortir de l'ombre.

À la suite de cette reconnaissance, tous les présidents-directeurs généraux membres de notre association, toutes les personnes clés du service chimique ont individuellement signé une déclaration de responsabilité. C'est important parce que maintenant ils se sont personnellement engagés et tous les cadres et tous les employés le savent. C'est une déclaration générale, mais une déclaration de sensibilisation à ce problème, et nous l'avons reconnue en tant que telle.

Les gens doivent connaître les dangers auxquels ils s'exposent au travail ainsi que les dangers auxquels ils sont exposés dans la collectivité où ils vivent. Les travailleurs ont besoin de le savoir tout comme le public. Il s'agit d'un état d'esprit. Nous avons besoin de le cultiver.

Nous avons beaucoup travaillé au cours des deux dernières années sur le programme de mesures de sécurité. Dans ce cadre, nous avons demandé à toutes nos compagnies d'effectuer une évaluation de la sécurité, d'imaginer une situation générale d'urgence du genre de celle de Bhopal pour déterminer si nous savons vraiment si un tel désastre pourrait avoir lieu; et si c'est le cas, si nous saurions comment réagir; et également si la collectivité saurait que faire dans pareil cas. Nous avons effectué ces évaluations et nous avons constaté des lacunes dans un certain nombre de domaines. Nous nous efforçons d'y remédier; nous allons effectuer une autre enquête au printemps pour voir si des progrès ont été faits, et nous publierons les résultats de cette enquête.

Dans le cadre de ce programme, nous sommes actuellement en train de mettre au point une série de codes de conduite. Ce qui ne veut pas dire que nous supprimerons les règlements. Non, ce serait naif et ne tient pas compte des nombreux changements. En revanche, nous pensons que lorsque nous parlons d'engagement, celui-ci doit se refléter non seulement dans la réaction aux règlements imposés, mais aussi dans les initiatives que nous prenons pour mieux assurer la manutention sans danger des produits chimiques dans nos compagnies.

Ces codes de conduite s'appliquent du début à la fin. Nous allons étudier la manière dont les produits sont mis au point, leur fabrication, leur transport, leur distribution et leur usage industriel et enfin la manière dont ils sont détruits. Voilà le genre d'engagement dont nous parlons dans notre industrie. Maintenant, les gens peuvent dire : "Des codes de conduite, c'est juste une idée", il n'en s'agit pas moins d'une norme de jugement. Ils seront rendus publics et les gens pourront s'informer de nos progrès; et nous mettons au point des systèmes de mesure, ce qui nous permettra de dire : "Voilà le genre de progrès accomplis." Ce n'est pas seulement notre industrie qui est concernée, d'autres industries doivent l'être aussi, toutes celles qui transportent et utilisent nos produits.

Toutes ces choses constituent, nous sommes convaincus, de vraies mesures de sécurité. Un aspect particulier de l'engagement envers le droit à l'information sur les effets sur la santé ou les dangers des produits chimiques est bien illustré dans notre programme de sensibilisation de la collectivité (qui est l'un des codes). Dans ce programme, nous avons demandé aux directeurs d'usine de nos compagnies de tenir un dialogue avec la collectivité, pour assurer que tous les habitants de la région sont informés de nos activités, des dangers possibles, et pour savoir si les procédures d'urgence sont satisfaisantes et bien intégrées dans les compagnies et la collectivité.

Nous avons lancé ce programme dans 33 collectivités et nous avons encore beaucoup de chemin à faire. Nous comptons 110 collectivités ayant des usines dans notre branche d'activité. Environ 33 ont déjà commencé, certaines évidemment plus rapidement que d'autres, mais elles sont sur le chemin. Vous verrez ceci sans doute comme un engagement qui n'est pas parfait mais, je l'espère, qui est un mouvement dans la bonne direction. Je crois que l'état d'esprit se reflète également dans le droit de la collectivité, et le Conseil d'administration a maintenant approuvé une déclaration sur un certain nombre de principes. Le premier est que la collectivité a droit au même genre d'information sur la santé et la sécurité que les employés. Nous avons déjà fait connaître dans le projet SIMDUT ce que nous pensons que les travailleurs doivent savoir.

La communication de l'information au public doit tenir compte de la nécessité de protéger les secrets de commerce légitimes, ce qui entre dans le cadre de notre accord. L'information précise sur les dangers des produits chimiques doit toujours être donnée indépendamment des secrets commerciaux. C'est très clair. Les citoyens vivant à proximité des usines et des entrepôts ACFPC ont le droit de connaître les risques posés à

CCOHS/CCHST

leur santé, à leur sécurité et à l'environnement en raison de la fabrication, la distribution et le transport des produits. Les collectivités vivant le long des principales routes de transport ont le droit d'avoir accès à l'information des compagnies membres sur les risques associés aux produits, au volume et à la gamme des produits transportés et les précautions qui s'y rattachent. Enfin, les compagnies membres communiqueront, aux organismes chargés de prendre les mesures d'urgence, des renseignements sur la nature, le volume et l'emplacement des matériaux dans les locaux. Nous ne contestons pas le droit de savoir de la collectivité; nous appuyons ce genre de principe. Si nous pouvions tous nous entendre sur ce point, nous pourrions donner au public beaucoup plus d'information qu'il n'en a actuellement.

En ce qui concerne le SIMDUT, le même état d'esprit doit prévaloir. Le SIMDUT est une triade; il est composé de trois parties. C'est un tabouret à trois pieds et vous savez ce qui ce passerait si ce tabouret n'en avait que deux : il serait très instable. Le premier pied est l'étiquette, qui est très spécifique, en termes d'étiquettes de fournisseur; les fiches techniques sur la sécurité des substances constituent le deuxième pied, en partie spécifiques, en partie se rapportant au rendement; et ce qui va donner sa stabilité au tabouret c'est le troisième pied dont vous parlez actuellement et qui est la formation théorique et pratique du travailleur. Sans ce pied, le tabouret va s'effondrer.

Que l'approche soit spécifique (l'étiquette), ou qu'il s'agisse du rendement, cela ne doit et ne devrait pas modifier l'engagement à transmettre l'information sur les risques en milieu de travail. Sans la formation des travailleurs, le troisième pied, le système ne marchera pas.

Je voudrais me pencher plus attentivement sur le programme du SIMDUT et ce qu'il révèle sur le programme de formation des travailleurs. Je pense qu'il est très important de reconnaître que deux aspects majeurs ont influencé la manière dont le mouvement syndical, le gouvernement et le patronat ont abordé le domaine du programme de formation des travailleurs. L'un d'eux est que chaque milieu de travail est unique. Il existe des différences dans chaque milieu de travail, des risques potentiels et des aspects différents, et d'importants programmes de formation sont déjà en place dans certaines compagnies. Nous ne voulons pas détruire ce qui est utile, ce que nous voulons c'est tout améliorer du mieux possible. Aussi ne détruisons rien, mais créons et ajoutons plutôt que de dresser un édifice entièrement nouveau en rasant le premier. Ajoutons des pièces à la maison; ne nous contentons pas de détruire.

La deuxième partie évolue autour des observations de Cliff. Cliff a indiqué que toutes les lois stipulent actuellement très clairement que l'employeur a l'obligation d'assurer un milieu de travail sans danger. C'est très clair dans la loi. Si l'employeur a cette obligation, alors il doit également en avoir la responsabilité. Autrement dit, la responsabilité du programme de formation des travailleurs, qui doit couvrir toutes les questions obligatoires du SIMDUT, incombe à l'employeur et l'employeur ne peut rejeter cette responsabilité.

D'autre part, il indique clairement par la suite que le comité conjoint sur l'hygiène et la sécurité doit être consulté concernant la conception et la prestation de la composante de formation des travailleurs. Sans cela, le programme ne marchera pas. Pour comprendre quels sont les besoins, comment ces besoins sont compris et s'il existe une communication satisfaisante entre les deux parties il faut que toutes les parties travaillent de concert. Il s'agit donc là de deux aspects très importants à ne pas oublier et nous espérons que vous en tiendrez compte dans vos discussions.

Pour terminer, je tiens juste à dire que nous ne devons jamais oublier que nous parlons de cet état d'esprit d'ouverture prévalant qui doit être développé et évidemment associé à la confiance et que nous devons oeuvrer en ce sens. Juste après la catastrophe de Bhopal, comme vous pouvez l'imaginer, j'ai dû répondre à un certain nombre de questions de la presse et à celle, évidente, que tout le monde se posait : Est-ce que ça pourrait se produire ici? et la réponse effrayante est "oui". La réponse est plus complexe, parce qu'il me faut ajouter que je crois très fermement qu'au Canada, aussi longtemps que le gouvernement, les employés et le patronat seront liés par leur engagement, le danger sera considérablement réduit, et aucun des trois ne peut abandonner le combat. Nous devons tous nous sentir concernés, et je souhaite que c'est le genre de message que vous allez apporter avec vous à l'atelier aujourd'hui.

Je vous remercie.

CCOHS/CCHST

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

PETER GRIFFIN
Division de la santé et de la sécurité en milieu de travail du Manitoba :

Je veux d'abord remercier Cliff pour la publicité qu'il a faite sur notre loi sur les congés d'études payés; elle a bien marché jusqu'à présent. Cliff a mentionné que dans pratiquement chaque juridiction, la loi exige une formation théorique et pratique appropriée au milieu de travail; mais il a également mentionné qu'il était très fier que la programmation éducative soit comprise dans les conventions collectives. Cliff, pourquoi as-tu pensé qu'il était nécessaire de faire mettre ce genre de chose dans une convention collective puisqu'elle est déjà garantie par la loi? Cela veut-il dire que la loi ne marche pas bien?

CLIFF PILKEY :

Je pense que les conventions collectives peuvent décrire certains des droits des travailleurs dans tout le domaine, indépendamment de ce que dit la loi. Laissez-moi vous donner un exemple. La loi prévoit un certain nombre de choses, y compris les congés annuels, prévus dans la Loi sur les normes d'emploi, et cependant ces choses sont quand même comprises dans les conventions collectives. La loi le dit clairement, il vous faut passer par le processus d'arbitrage, vous ne pouvez pas tout simplement arrêter votre exploitation. Il existe un processus d'accord qui aboutit, en fin de compte, à l'arbitrage. Bon, la loi le dit, mais il reste une section dans la convention collective qui parle de l'arbitrage et de son processus. L'arbitrage fait partie du processus de négociation collective et est imposé par la loi et, plus important, la convention collective renforce ce que dit la loi. C'est ce que nous avons toujours traditionnellement fait. La loi est une chose, la convention collective la renforce, et la loi ontarienne ne répond pas toujours spécifiquement aux besoins des travailleurs de cette province. Nous n'avons toujours pas atteint cet objectif ultime et, par conséquent, il va nous falloir travailler sur la convention collective. C'est un double rôle.

FRANK GALLANT
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique :

Ma question s'adresse à Jean Bélanger. En ce qui concerne les programmes de votre association que vous avez mis en oeuvre, je me demande si l'information est disponible sur le programme de sensibilisation de la collectivité et sur les 33 collectivités engagées dans ce programme. Quelles sont les compagnies et les collectivités concernées? Je voudrais également de l'information sur le programme des Codes de conduite, et dans la mesure où elle est disponible, de l'information sur le déroulement continu du programme.

JEAN BÉLANGER :

En ce qui concerne les codes mêmes, ils sont disponibles au fur et à mesure qu'ils sont élaborés. Le code des mesures à prendre en cas d'urgence et de la sensibilisation de la collectivité a été approuvé et, par conséquent, il est en cours de préparation. Il est rédigé sous une forme qui lui permettra d'être largement diffusé, mais le code est prêt en ce moment. Je prévois que dans un mois nous l'aurons sous une forme permettant sa distribution. Nous ne voulons pas seulement parler du code même, mais de la manière dont nous cherchons à l'élaborer, les genres de formation de soutien, le soutien que nous apportons à ce genre d'approche et certaines des mesures selon lesquelles nous serons jugés.

En ce qui concerne les collectivités, je pense qu'il est important de reconnaître que le programme de sensibilisation de la collectivité correspond à un processus en six étapes. La première est plutôt inoffensive, c'est-à-dire chaque compagnie nomme dans chaque usine un coordinateur communautaire affecté à cette tâche. Première étape : phase de sensibilisation. La troisième étape consiste à faire se rencontrer pour la première fois les diverses compagnies et les collectivités dans lesquelles elles travaillent. La sixième étape, la dernière étape, dans laquelle la réaction en cas d'urgence et la sensibilisation de la collectivité sont testées (essai général : essai spécifique) en toute connaissance de la collectivité et du public. Voilà quelles sont les diverses étapes.

En ce qui concerne les diverses collectivités, la plupart d'entre elles en sont aux étapes 2 et 3. Elles sont en train de décider de la manière dont elles vont fonctionner. Par exemple, il y a trois semaines, une réunion positive a eu lieu avec Etobicoke qui correspondait au début de l'étape 3. Le problème reside en partie dans les grandes municipalités comme

CCOHS/CCHST

celles de Toronto qui compte de nombreuses collectivités indépendantes alors que de nombreux aspects de la préparation des mesures à prendre en cas d'urgence sont tous liés les uns aux autres. Elles se trouvent à diverses étapes. Nous indiquerons le nom de ces compagnies au fur et au mesure de leurs progrès. Nous travaillons pour faire reconnaître par le public les collectivités et les compagnies qui ont oeuvré en la matière. Par exemple, je sais qu'il existe déjà à Hamilton un comité qui travaille parmi les compagnies examinant comment elles se débrouillent. Je dirais qu'elles en sont presque arrivé à l'étape 3. C'est tout ce que je peux dire. Je ne dispose pas de noms en ce moment, mais nous publierons plus tard le nom de toutes les collectivités et de leurs activités en ce domaine.

FRANK GALLANT :

Existe-t-il une liste des compagnies membres de votre association?

JEAN BÉLANGER :

Oui. Nous distribuerons cette liste, y compris celle des membres de notre conseil d'administration et de toutes les compagnies qui sont membres, avec le compte rendu de cet atelier.

Je devrais mentionner un autre élément de la législation du droit à l'information. Nous avons déjà annoncé un numéro 1-800 que nous allons établir et qui sera le numéro d'un centre d'orientation en matière d'information sur les produits chimiques; nous mettrons en rapport toute personne au Canada qui aimerait des renseignements avec la compagnie destinée spécifiquement à répondre aux questions. Qu'il s'agisse d'un transporteur, d'un travailleur, d'un consommateur, d'une ménagère qui dit : "J'ai ce produit dans mon hangar et je ne suis pas sûre qu'il soit inoffensif; dois-je me préoccuper de la manière de m'en débarrasser; ou bien puis-je le jeter simplement à la poubelle?" Nous désignerons une personne chargée de répondre aux questions. Nous n'y répondrons pas au Centre, mais nous y répondrons en les adressant à un responsable dans chaque compagnie. Les compagnies non-membres pourront également fournir leurs données afin que nous ayons les renseignements disponibles; de nouveau, cela fait partie du droit à l'information que nous essayons d'élargir.

CCOHS/CCHST

BRIAN KOLHER
Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie :

Ma question s'adresse à Jean. À la lumière des remarques que vous venez de faire, si tous les fabricants de produits chimiques du Canada adhéraient au Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, pensez-vous que ce numéro interurbain serait nécessaire? N'êtes-vous pas en réalité en train d'offrir en double un service du Centre canadien alors qu'en participant au Centre canadien, cette information serait soumise à un contrôle de qualité indépendant.

JEAN BÉLANGER :

Je pense qu'il existe plusieurs aspects à cette question. D'abord, si nos compagnies doivent offrir l'information adéquate, elles veulent être sûres que c'est elles qui le feront. Elles ont besoin de connaître les préoccupations, de savoir s'il se passe des choses dont elles n'avaient peut-être pas prévu l'ampleur et, par conséquent, elles pourront apporter certains changements aux procédures. Elles ont besoin d'y avoir l'accès direct.

Ensuite, c'est un centre d'orientation et nous continuons de croire que ce sont les compagnies qui doivent fournir la réponse. Si une compagnie désire que le Centre soit l'endroit où les renseignements sont fournis, on en tiendra compte dans le système et les questions seront orientées vers le Centre.

Je pense que vous devez étudier les diverses questions qui vont être posées. S'il s'agit d'une question sur un produit spécifique, une FTSS, en certains cas (espérons-le) en première étape, l'information, grâce au SIMDUT et à la législation, sera entre les mains des gens; sinon, il existera une structure réglementaire législative qui indiquera qu'ils devraient l'avoir : ils pourront le demander.

La seconde partie réside dans l'engagement pris par le CCHST parce que nous, à la ACFPC, nous avons recommandé à nos compagnies de fournir des fiches techniques sur la sécurité des substances au Centre. Je pense qu'une grande partie des FTSS provient de nos compagnies membres qui les ont fournies conformément à nos recommandations. Selon l'engagement conjoint pris, ces FTSS ne seront pas modifiées. Il peut y avoir eu des questions à certains moments sur leur contenu et il peut y avoir eu discussion, mais la FTSS dans le système est celle qui a été fournie par la compagnie, parce que (comme l'a indiqué Cliff) nous y sommes obligés par la loi.

Il y aura d'autres genres de questions, et nous devrons déterminer qui peut y répondre. Si, par exemple, les médias téléphonent pour dire qu'il y a eu un accident quelque part et qu'il y a du styrène à cet emplacement; quels sont les risques que pose le styrène? Nous leur indiquerons, selon toutes probabilités, une compagnie qui pourra leur offrir ces informations. Il est évident que si le produit d'une compagnie est en cause, celle-ci doit avoir la possibilité d'indiquer quels sont les risques que pose le produit, mais nous dirons aussi probablement qu'il existe d'autres sources d'information et l'une d'elles pourrait bien être le Centre canadien, cela dépend du genre de question posée. Je sais que je n'ai probablement pas satisfait toutes vos attentes sur ce point, mais je crois que pour remplir nos devoirs, il nous faudra être très directs et s'il y en a qui ne fournissent pas les renseignements demandés ou qui fournissent de mauvais renseignements, ils vont avoir des problèmes et ne seront pas appuyés par leurs collègues.

MOE KUZYK
Syndicat canadien des travailleurs de l'automobile :

Je désire faire une déclaration générale à la tribune et si je peux me permettre une analogie avec les participants de cet atelier, je ferais une comparaison avec une soirée parents-enseignants; les parents qui y assistent sont généralement les parents d'enfants qui travaillent bien à l'école. Il est malheureux de constater que les parents qui n'y assistent pas sont les parents des enfants qui obtiennent de mauvais résultats scolaires. Je pense que dans une réunion de la sorte où nous cherchons à définir certaines situations, certaines normes en matière de formation, nous avons des représentants de l'industrie et des syndicats qui oeuvrent efficacement en la matière.

Le sujet que je désire plus particulièrement traiter se rapporte à l'exemple tripartite dont Jean a parlé et à la question des responsabilités. J'ai eu le plaisir hier de visiter une petite usine. Si nous considérons un système tripartite, nous devons d'abord considérer la gestion. Dans cette compagnie, ils ont embauché un ensemble de personnes ne parlant pas anglais et pour ces gens, communiquer et parler de leurs problèmes est difficile.

Considérant les responsabilités gouvernementales d'un modèle tripartite tandis que je visitais l'usine, j'ai remarqué plusieurs infractions à la Loi sur la santé et la sécurité au travail tout à fait évidentes, et qui devaient être tout autant évidentes aux inspecteurs du gouvernement.

Troisièmement, je regardais les travailleurs que j'ai eu l'occasion de rencontrer pendant les pauses pour discuter de certains de leurs problèmes et dès que leurs pauses étaient finies, le directeur de l'usine est entré dans la cafétéria pour s'assurer que tout le monde était retourné au travail et ne continuait pas à me parler. Lorsque je constate ce type de modèle tripartite en milieu de travail, j'espère que d'une certaine façon (au cours de la session d'aujourd'hui ou de demain) nous pourrons résoudre ces problèmes et peut-être avoir de meilleurs renseignements dans notre milieu de travail.

LILLIAN VINE :

Je ne saurais comment mieux terminer ces présentations. Oui, c'est difficile d'atteindre le parent qui n'est pas intéressé; c'est toujours difficile d'atteindre l'inatteignable. En vous touchant, vous les participants intéressés et concernés, en publiant les conclusions de vos délibérations, nous espérons que davantage d'entre vous se sentiront concernés par la formation pour que le milieu de travail soit plus sûr et plus sain. Nous pouvons remercier Cliff Pilkey et Jean Bélanger qui ont entamé de façon stimulante des délibérations qui, nous l'espérons, seront très fructueuses.

CCOHS/CCHST

ATELIER N° 1

Contenu d'un programme de formation et d'éducation

Tâche : Définir la quantité d'information jugée utile par le mouvement syndical et le patronat pour un programme de formation sur les produits chimiques.

CCOHS/CCHST

GROUPE 1

Rapporteur - JAN LOGAN, directeur, hygiène et sécurité au travail, Northern Telecom Canada :

Fondamentalement, nous avons cherché à savoir ce qui était essentiel dans le cadre d'un programme de formation et ce qu'il serait utile de savoir. Nous avons ensuite considéré la question sous un angle légèrement différent en disant : "Quels sujets généraux et spécifiques devraient être abordés dans la formation?"

Nous avons tout d'abord défini les travailleurs comme étant toutes les personnes du milieu de travail, faisant ou non partie de la gestion; tous les travailleurs méritent et ont besoin d'une forme ou autre de formation. Cela s'applique à tous les milieux de travail, petits ou grands. La seule distinction à faire a trait aux risques et non à l'importance du milieu de travail.

Information essentielle - Nous avons tout d'abord examiné SIMDUT. Quel est ce nouveau mouvement auquel nous participons tous et qui s'étend dans tout le pays? Nous sommes d'accord pour dire que tous les travailleurs devraient le connaître, savoir comment utiliser les FTSS et les étiquettes prescrites par le SIMDUT, ce qu'elles contiennent et comment les utiliser en tant qu'outils. Tout le monde doit connaître les dangers que posent les produits chimiques, y compris connaître les voies d'exposition, le concept de toxicité, les effets sur la santé, la manière de reconnaître les risques en milieu de travail et comment y remédier.

Information spécifique de l'emploi - Nous sommes ensuite passés aux risques spécifiques de l'emploi et aux mesures de contrôle en place pour minimiser ou éliminer ces risques. Essentiellement, cela devrait comprendre les procédures à suivre dans les conditions normales et celles à suivre en situation d'urgence, y compris les premiers soins. Également, si vous avez un rôle spécial à jouer, peut-être en qualité de membre du comité de la santé et de la sécurité ou en qualité de superviseur ou de directeur, ou de tout autre rôle spécifique, en tant que membre d'une équipe d'urgence, par exemple, vous devez bien connaître vos responsabilités particulières. Nous avons pensé que c'était les éléments d'information essentiels d'un programme d'information.

"Utile de connaître" - Dans la catégorie des choses utiles de connaître, nous avons pensé que nous devrions tous être informés sur les risques et les produits chimiques. Il devrait exister un moyen adéquat d'adresser une partie de cette information à la collectivité ainsi que de recevoir l'information de la collectivité à l'usine. Par exemple, s'il y a d'autres usines dans votre voisinage pouvant présenter des risques, il serait bon d'avoir une idée générale de ce que sont ces risques et de ce qui est accompli pour les contrôler. La catégorie utile de connaître devrait inclure la compréhension du contrôle en matière d'hygiène industrielle et de formation pour pouvoir effectuer certains contrôles de base. C'est un moyen de faire prendre conscience aux gens de leurs responsabilités, de comprendre les risques auxquels ils sont exposés, de les rassurer que tout est en ordre et de comprendre le langage de l'hygiène industrielle. Lorsqu'il est question de valeur limite tolérable, de valeur TWA ou valeur moyenne pondérée en fonction du temps, de ppm et autres mesures diverses de concentration, tous devraient savoir de quoi il s'agit. Il est également nécessaire de comprendre pourquoi il est important de conserver des dossiers médicaux.

Épidémiologie - Nous avons mentionné pourquoi il était important de pouvoir faire des études épidémiologiques à l'avenir comme moyen d'évaluer l'utilité des efforts du SIMDUT.

Sujets clés généraux ou spécifiques à inclure - Nous avons défini les "particularités du milieu de travail". Nous les avons traitées dans la même catégorie que les autres sujets spécifiques clés; en voici quelques-uns que nous avons jugé nécessaire de traiter : il est évident qu'il doit exister un inventaire des produits chimiques au lieu de travail (à titre de départ), de leur emplacement et de leur quantité. Un mécanisme de mise à jour devrait être inclu dans la formation afin que les gens sachent et comprennent comment c'est accompli. Nous devons savoir (1) quelles sont les matières premières, (2) quels sont les sous-produits engendrés par le processus de production et (3) tout nouveau produit pouvant être engendré lors de ce processus.

Nous avons estimé qu'il était important de comprendre tous les effets synergiques entre deux genres ou plus de produits chimiques ainsi que le processus et les systèmes de production tels que les systèmes d'aération qui font partie du contrôle des dangers chimiques. Il est également important d'assurer que les systèmes de contrôle fonctionnent de la manière prévue.

Il doit exister des procédures de travail pour régir le contrôle et la réduction des dangers et l'endroit et le moment opportuns pour effectuer la surveillance de l'hygiène médicale et industrielle. Les gens devraient pouvoir comprendre ce qui se passe, ce qui va se passer et pourquoi. Il n'était pas prévu que cette liste soit exhaustive.

Nous avons divisé toutes ces considérations en deux domaines de discussion : en "matériel d'information essentiel" et "matériel d'information générique". Le matériel "essentiel" était : ce qu'est le SIMDUT, qu'est ce qu'une FTSS et comment l'utiliser, ce qu'est une étiquette et comment l'utiliser, en fonction du SIMDUT. Il s'agit de points essentiels qu'il faut traiter; ils sont génériques et applicables à tous les milieux de travail. D'autres sujets génériques qui s'appliquent dans tout le pays sont les voies d'exposition, les effets sur la santé, le concept de la toxicité, la détermination des risques et la communication. Voici les idées issues de l'atelier n° 1 et c'est avec plaisir que j'en fais le rapport. Le groupe a eu un bon échange et je pense que nous avons engendré beaucoup de bonnes idées.

GROUPE 2

Rapporteur - ALENA ZELINKA, recherchiste, Centre d'hygiène et de sécurité au travail de l'Ontario :

Nous avons examiné la question de l'atelier n° 1 sur l'information à connaître de manière plutôt générale. Nous avons décidé que l'information associée aux risques tout autant généraux que spécifiques du milieu de travail devait être disponible. L'information doit être exacte. Elle peut être vérifiée par un organisme indépendant. Elle doit être complète et actuelle, peut-être mise au point lors de sessions déterminées. Il pourrait être utile d'établir une banque de données pour cette information.

Dans l'ensemble, le travailleur doit disposer de renseignements suffisants pour pouvoir évaluer l'ampleur de tout risque. Il pourra le faire seulement s'il reçoit l'information exacte et apprend également à l'interpréter. Les travailleurs doivent apprendre à poser les bonnes questions. Nous avons également convenu qu'il fallait veiller à ne pas donner trop de renseignements d'un coup. Néanmoins, nous avons convenu qu'il fallait parler en détail de l'étiquetage des matériaux et des FTSS aux sessions de formation.

CCOHS/CCHST

À chaque groupe cible correspond une information différente. Il peut s'agir de nouveaux travailleurs ou de travailleurs qui ont été employés dans la même capacité, de travailleurs qui ont reçu des responsabilités différentes ou nouvelles, ou des superviseurs. Eux seulement savent ce dont ils ont besoin, et il faut les consulter et concevoir le programme de formation à leur intention. Les objectifs d'apprentissage doivent être établis et les réactions doivent être sollicitées.

De plus, les programmes de formation doivent tenir compte de différents niveaux de compréhension des personnes à former. Ils doivent pouvoir s'adresser aux diplômés scolaires comme aux personnes qui peuvent ne pas avoir une formation scolaire suffisante. Les problèmes de langue doivent être pris en considération. Un problème intéressant est celui de la langue autochtone qui ne dispose pas de certains termes techniques. Pour être acceptés par tous, les programmes doivent s'adapter aux divers niveaux de compréhension et tous les efforts doivent être faits pour que tous en profitent.

Il a également été mentionné que les sessions en salle de classe devraient être complétées par des démonstrations en situation, des illustrations, etc. afin d'en augmenter l'impact.

Information spécifique sur le milieu de travail - Nous avons abordé brièvement l'information spécifique sur le milieu de travail. Nous avons convenu que les FTSS étaient nécessaires. Elles doivent être uniformisées. Nous avons convenu qu'il fallait traiter de l'étiquetage des conteneurs ainsi que de l'information sur le traitement des substances.

Sujets généraux à inclure - Nous avons décidé que différents groupes exigent différents niveaux d'information et que les groupes et les besoins devaient être déterminés. La liste des sujets clés spécifiques dont nous avons parlé, mais non à l'exclusion des autres, comprenait les effets synergiques des agents, les effets chroniques, la manière spécifique d'acquérir de l'information, des consignes à suivre relatives à l'équipement de protection personnelle (l'exemple d'un cas où les respirateurs ont été incorrectement utilisés de manière dangereuse a été cité). La signification des symboles doit être traitée, la manière d'interpréter l'information et que faire en cas d'information incomplète. Un certain nombre de produits chimiques ne sont pas accompagnés des renseignements dont ont besoin les travailleurs ou que nous aimerions leur donner. Cela est le cas autant dans les grandes que les petites usines; toutefois nous nous sommes rendu compte que le problème est plus grand dans les petites usines. Cela nous amène à l'échange d'information concernant la formation dont nous avons discuté plus amplement à l'atelier n° 3.

GROUPE 3

Rapporteur - JOHN HENRY, superviseur des sciences, Conseil scolaire d'Hamilton :

L'avantage ou l'inconvénient de ce groupe résidait dans le fait que tous les participants étaient très intéressés par le problème de la sécurité, aussi nous avons eu peu de désaccords.

Nous avons jugé que l'information ne devrait pas être censurée. Il devrait exister un endroit dans l'usine où l'on pourrait trouver tous les renseignements nécessaires.

Par conséquent, il n'y avait pas de renseignements "utiles de connaître"; tous étaient nécessaires. Nous avons convenu que tout ce que renfermait la FTSS devait être connu ainsi que tous les codes utilisés, qu'il devrait exister un inventaire complet de tous les produits chimiques du milieu de travail, qu'il fallait connaître le sens de tout et avoir une explication des effets possibles sur l'organisme. En d'autres mots, si vous fumez, quels effets auront sur vous les produits chimiques auxquels vous êtes exposés. De même, il devrait y avoir au travail des renseignements sur les effets sur la collectivité. Il devrait exister de l'information sur le transport, la manière de transporter les produits chimiques.

Information spécifique sur le lieu de travail signifie comprendre qu'un travailleur doit pouvoir agir rapidement et qu'une décision doit être prise concernant les produits chimiques utilisés à un emplacement donné. Les suggestions offertes étaient les suivantes : conserver une liste des produits chimiques auxquels le travailleur a été exposé au cours des années. Des pratiques de travail, de l'information en cas d'urgence au lieu de travail sont également nécessaires.

"Cela est-il valable pour les petites et les grandes usines?". La réponse est très simple : "oui".

GROUPE 4

Rapporteur - JOHN MORRELL, coordinateur, sûreté, hygiène et sécurité, Conseil scolaire de Carleton :

SIMDUT - Dans la mesure où mon groupe est représentatif, le SIMDUT n'a pas envahi le pays.

En tant que groupe, nous étions enclins à être d'accord. Nous avons parlé du principe pédagogique, et convenu que tout programme doit contenir un langage compréhensible de tous. Nous avons pris ces décisions avant de connaître la composition de notre auditoire et même avant d'avoir effectué une évaluation des besoins.

Nous avons décidé que tout programme de communication des risques, en totalité ou en partie, doit répondre aux cinq questions suivantes -- Quoi, Où, Quand, Pourquoi, Qui -- et peut-être, plus important, que l'objectif du programme est de faire croître l'engagement. Obtenir cet engagement n'est pas chose facile mais c'est probablement un facteur clé dans le succès du programme, notamment pour obtenir la participation à tous les niveaux.

D'abord, nous avons pensé que tout programme de formation sur la dissémination de l'information concernant les risques doit être générique. Il doit contenir les détails pertinents de son fondement législatif pour lui donner un contexte et une perspective. Il doit indiquer plus clairement les responsabilités de toutes les parties que ce n'est le cas actuellement, soulignant non seulement les exigences légales de chacune, mais également les attentes à chaque niveau. Il doit indiquer comment utiliser l'information à chaque niveau, que les FTSS sont un outil important pour les besoins spécifiques d'information, certaines explications de la terminologie et où s'adresser pour trouver plus de renseignements qu'en offrent les FTSS.

Les produits chimiques devraient être groupés en catégories générales afin que les procédures de manutention sûres puissent être plus facilement obtenues par ceux qui doivent manipuler les produits. Les effets à long et à court terme sur la santé doivent être compris. Aucun système d'information ne peut être crédible sans l'inclusion de contrôles et pratiques de travail normalisés et nous avons pensé qu'il était nécessaire d'avoir au minimum des mesures de protection personnelle, d'utilisation, de manutention et d'entreposage.

Étrangement, un point a remporté le consensus par son omission. Personne n'a parlé des droits de propriété. Tout programme d'information commence par l'étiquetage. Nous disposons déjà d'un tas d'étiquettes pour les conteneurs et les produits qui sont transportés. Nous avons maintenant un étiquetage requis par les fabricants et il s'agit d'un important aspect déjà en place qui pourrait être amélioré.

GROUPE 5

Rapporteur - CHRIS MARKS, division de l'hygiène et de la sécurité, Travailleurs canadiens de l'automobile :

Notre groupe a présenté un modèle pour la discussion tripartite. Le premier mot clé était "ambivalence" et le deuxième "incertitude". Il y avait beaucoup de personnel technique et de cadres. À mon avis, les travailleurs et le gouvernement étaient sous représentés; sans doute en raison du fait que nous n'avons pas négocié le temps nécessaire dans nos contrats pour leur permettre d'assister aux ateliers, aux conférences, etc. Mais l'un des participants n'était pas d'accord et a dit que ses travailleurs assistaient à plus de conférences que lui.

La discussion s'est déroulée à un niveau très général. Nous avons abordé des sujets de tous les angles possibles et avons généralement abouti à une conclusion étroite et nous nous sommes mis d'accord sur une norme minimum pour de nombreux points.

Les gens pensent que les contrôles d'ingénierie sont généralement en place. Certains ont été surpris d'apprendre que tout ne va pas pour le mieux dans tous les lieux de travail; souvent, on se borne à faire porter au travailleur l'équipement de protection, de le lui laisser en pensant qu'ainsi tout ira bien. Compte tenu que l'industrie s'acquitte de ses responsabilités et que les contrôles sont en place, nous avons beaucoup parlé de la question : "Si les choses ne marchent pas comme elles le devraient, quelle en est la cause? Pourquoi le milieu de travail présente-t-il des risques? Pourquoi devons-nous parler des produits chimiques? Qu'est-ce qui ne va pas? Les lois existent depuis un certain temps, ne sont-elles pas respectées?" Il y avait beaucoup de comparaisons d'une région à l'autre. On s'attendait, en matière de contenu, à ce que l'industrie remplisse ses responsabilités en ce qui concerne les contrôles permanents du milieu de travail, que les points importants soient traités et qu'il suffit que le travailleur soit simplement informé des risques.

Nous avons convenu que le format doit être compréhensible de tous; la compréhension semble être un problème, tout comme le problème de langue et la prise de conscience des travailleurs.

CCOHS/CCHST

Nous nous sommes demandés si les travailleurs devaient connaître les niveaux d'exposition et s'ils étaient capables d'évaluer ce genre de données. La plupart pensait que cela pouvait être résumé en symboles ou échelles de risques et qu'il n'était pas nécessaire que les travailleurs sachent ce que sont les Valeurs limites tolérables. Les cas de mélange ou d'interaction des produits chimiques ont été soulevés; une FTSS de base ne mentionne pas l'interaction entre les produits chimiques ou les changements qui se produisent dans le lieu de travail. C'est un point qui n'a pas été vraiment traité dans le domaine des produits chimiques, et pourtant certains pensent que les dangers les plus grands sont probablement les effets synergiques et diverses réactions des produits chimiques, la décomposition, etc. Le groupe ne pensait pas qu'il pourrait élargir le contenu de base pour inclure cet aspect, mais il a estimé que quelqu'un devrait l'étudier à un niveau ou un autre.

Les procédures en cas d'urgence ont été discutées, notamment les procédures en cas de renversement et les procédures de secours. Les effets à long terme des produits chimiques ont été mentionnés.

Le droit à l'information a donne lieu à des discussions : nous avons l'impression qu'il existe depuis longtemps mais qu'il est mal défini; que l'industrie ne jouit pas d'une orientation efficace en ce domaine. Il est nécessaire de voir ce point plus en détail et certains aimeraient une élaboration ou des précisions sur ce point pour savoir qui est protégé et dans quelle mesure.

SIMDUT - Le SIMDUT constitue pour nous une bequille attrayante. Nous avons pensé que quelqu'un allait nous inciter à adopter le SIMDUT et que nous l'adopterons : dites-nous seulement ce que nous devons faire et nous le ferons; cela facilitera les choses. Dans la discussion du groupe il est ressorti que le SIMDUT représente une base pouvant s'agrandir dans de nombreuses directions. Quelqu'un a soulevé le problème de la juridiction. Il a été difficile de considérer seulement le contenu parce que toutes les variables continuaient de surgir et la discussion est devenue de plus en plus complexe.

Les travailleurs non syndiqués et les petites entreprises - Nous avons établi un consensus sur la question des petites entreprises par rapport aux grandes. Nous avons estimé que les petites usines ou les usines non syndiquées devraient bénéficier de la pleine gamme de formation que peuvent s'offrir les plus grandes usines et que ces programmes ne devraient pas être différents. L'application de ce genre de contenu demeure toujours un grand point d'interrogation. Tous se sont sentis

dépassés : comment peut-on offrir ce matériel aux petites usines? On s'est accordé pour dire que ce matériel devrait être subventionné. Dans la première discussion sur le contenu, la question "Pourquoi" est revenue à maintes reprises, les questions du fardeau financier et du besoin en formation, le rôle du gouvernement, le rôle du CCHST, le rôle des organisations syndicales. Nous avons échangé de nombreux points de vue sur le genre et le contenu des programmes que nous avons suivis. La question de l'accréditation a constitué un point important qui n'a pas donné lieu à un consensus; nous ne nous sentions pas à l'aise pour décider qui est qualifié pour donner ce genre de formation.

ATELIER N° 2

Mise en oeuvre d'un programme d'éducation et de formation

Tâche : Définir la qualité de la prestation qui serait acceptable au patronat et aux travailleurs.

GROUPE 3

JOHN HENRY :

Nous avons supposé qu'il existait une raison suffisante pour établir un programme, aussi nous ne nous sommes pas attardés sur ce point. Le mouvement syndical et le patronat devaient mettre au point des objectifs clairs et pouvant être compris de tous ceux à qui ils s'appliquent.

Les formateurs (et nous n'employons pas formateur au sens d'enseignant) doivent être compétents et ils doivent eux-mêmes être formés. Les besoins des personnes que vous allez éduquer doivent être connus, qu'il s'agisse de la haute direction ou des travailleurs d'usine. Nous étions d'accord pour dire que la haute direction avait autant besoin de formation continue que le travailleur d'usine. L'évaluation doit être faite régulièrement, pas seulement à la fin du programme; il faut évaluer et être suffisamment flexible pour changer lorsque le niveau n'est pas conforme aux objectifs. Les travailleurs doivent être capables de comprendre. Ce qui, nous le savons, peut donner lieu à des difficultés à cause de la langue et de la capacité à lire des travailleurs. Il vous faut, sans être condescendant, arriver à faire passer votre message, que ce soit au moyen de bandes dessinées ou d'un document académique de 250 pages. Vous avez besoin d'aides à la formation, vous avez besoin de rendre la formation intéressante et vous efforcer de rendre le sujet compréhensible.

Les membres de notre groupe manifestaient un réel intérêt pour la sécurité et l'une des choses dont on a oublié de parler est le facteur coûts. L'engagement doit venir des deux côtés. Il faut garder l'information à jour et la formation devrait être obligatoire pour tous les travailleurs (nous utilisons ici la définition du ministère du Travail de l'Ontario). La formation est nécessaire, elle doit être flexible, impartiale, non politique et il faut disposer de suffisamment de matériel de ressource approprié pour les travailleurs.

Le rôle des gouvernements - À la question "Les gouvernements ont-ils un rôle à jouer dans la prestation des programmes?" la réponse a été négative. Le programme de formation devrait se conformer aux exigences légales et pour être efficace, le patronat et les travailleurs doivent mettre leurs efforts en commun. Si c'est une personne de l'extérieur qui donne le programme, le programme n'appartient plus aux travailleurs et au patronat. Nous avons parlé de la responsabilité de l'employeur, du travailleur et de la responsabilité conjointe en matière de formation, et la réponse a été affirmative.

CCOHS/CCHST

Flexibilité et engagement - Dans l'ensemble, l'accord a été unanime, ce qui a donné lieu à peu de discussions sur le fait que le seul moyen d'établir un programme de formation c'est si le patronat et les syndicats y travaillent ensemble. Ce que nous avons cherché à savoir c'était comment procéder et non pas indiquer les buts communs.

GROUPE 4

JOHN MORRELL :

À notre avis, l'un des premiers facteurs d'un programme efficace est la déclaration des objectifs et elle devrait être non seulement précise mais également positive parce qu'elle va constituer le principal motivateur.

Cette déclaration devrait présenter de l'information correcte, complète et pertinente; cette information doit également être compréhensible. Nous allons parler dans un instant de certains de ces facteurs.

À notre avis, cette déclaration devrait nous aider à choisir le mode, l'intensité et le contexte que nous pourrions concevoir pour qu'ils se conforment aux besoins de notre groupe cible. Cela ne sert à rien de chercher à faire accepter un programme qui ne jouit pas du soutien de toute l'organisation, comme par exemple envoyer du personnel assister à un atelier comme celui-ci et ne pas écouter ce qu'il a à dire à son retour.

Nous avons conclu que le programme doit être flexible. Il doit tenir compte des problèmes d'aptitude à lire et à écrire et des origines ethniques. Certains membres de notre groupe sont confrontés à ce problème presque quotidiennement. Le programme a besoin d'être flexible pour s'adapter à certains événements chronologiques et séquentiels tant en termes de la production que du temps disponible au travailleur. Il doit être adapté au niveau d'activité de l'utilisateur; il n'est pas nécessaire de tout expliquer sur le lieu de travail aux employés qui font marcher les photocopieuses, par exemple.

Nous avons également pensé qu'il devrait être orienté vers le rendement et comprendre des mécanismes de contrôle et de vérification. Il devrait exister certains moyens permettant à la personne qui reçoit l'instruction de tester constamment ses progrès; cela pourrait être effectué de diverses façons y

compris au moyen d'un test; et même certains tests de compétence à la fin du programme pourraient s'avérer bénéfiques. Il devrait exister certains moyens permettant de faire le suivi, à la fois pour le réviser et mettre à jour l'information.

Reconnaissance/Accréditation des programmes de formation - Nous avons également estimé que la reconnaissance était un aspect très important du programme, mais pas nécessairement l'accréditation. L'accréditation signifie que quelqu'un est un peu plus compétent et nous n'avons pas pensé que c'était totalement nécessaire, mais cela peut faire partie du programme dans certains cas. Nous avons également convenu que la qualité du programme dépend des présentateurs. Si ceux-ci sont incapables de bien faire connaître les problèmes, le programme a peu de chances d'être efficace.

Prestation - Nous avons reconnu que la prestation devrait être une responsabilité conjointe mais que l'employeur doit être l'unique "facilitateur" du programme. En ce qui concerne le rôle des gouvernements, nous avons pensé que ceux-ci pouvaient tenir lieu de conseillers avec des règlements opportuns, mais nous avons reconnu que le système de responsabilité interne devait être maintenue.

GROUPE 5

CHRIS MARKS :

Dans le domaine de la prestation, nous avons fait une distinction importante entre l'aspect théorique et l'aspect pratique de la formation. Le groupe a semblé pencher en faveur de la formation pratique. La formation théorique a été considérée comme étant plus technique et plus coûteuse et nous avons pensé que ce dont nous avions besoin dans l'immédiat c'était d'une formation sur les aspects fondamentaux. Nous avons discuté de l'efficacité de la formation si l'on ignore la motivation et la perception des travailleurs. Un autre programme sur le matériel de protection personnelle peut ne pas toucher les niveaux que nous essayons d'atteindre avec cette information sur les produits chimiques.

Pour la plupart, les membres du groupe étaient intéressés de connaître la législation actuelle; ils pensaient ne pas y être suffisamment exposés et désiraient davantage d'information. Ils se rendaient compte que des changements allaient se produire et que l'industrie devrait augmenter ses efforts.

CCOHS/CCHST

La responsabilité semble très mal définie. Le groupe pensait que si c'était les compagnies qui avaient l'entière responsabilité, alors pourquoi en discuter, si c'est bien le cas et que le travail à faire est accompli. Dans notre deuxième atelier, le SIMDUT était considéré comme une première étape; il n'est pas entièrement acceptable, mais c'est un début.

Le Bill 101 ainsi que l'interaction de diverses lois ont provoqué certaines discussions. De cette discussion est née l'idée d'une formation à long terme. Un besoin existe, nous entrons dans ce nouveau domaine et nous devons avoir un programme qui soit régulier, mensuel, annuel ou autre. Le groupe a convenu de commencer modestement et que la question des tests était importante. Lorsque vous êtes dans les affaires, vous devez rendre des comptes et le bilan est important; si vous payez pour un programme, vous voulez savoir si le travailleur reçoit la formation prévue, donc vous désirez faire une évaluation. Il a été noté que dans l'éducation des adultes, le test peut être un obstacle à l'apprentissage; c'est difficile de faire des tests sur toute la gamme des aptitudes nécessaires au travail avec les produits chimiques. L'établissement de normes ou d'une accréditation n'a pas suscité un grand enthousiasme. Avec autant d'incertitudes, il semblerait qu'une norme serait bien accueillie parce que l'industrie et le système tripartite ont besoin de travailler de concert sur la formation théorique et pratique.

La responsabilité en matière de formation - La responsabilité de l'employeur était une question importante. De nouveau, il a été estimé que l'information générique devrait être fournie par l'employeur. Il s'agit en principe du matériel accessible au public; personne n'y perdrait en le distribuant dans le pays. La question de la concurrence représente un obstacle. Des participants ont avancé la question des secrets commerciaux et du droit de propriété.

La question de savoir si l'industrie pourrait discuter en groupes des normes souhaitées relatives à certains types de programmes a été soulevée, mais il semble qu'aucune industrie ne voudrait financer cette approche. Un des obstacles concernant le partage des programmes et de leur prestation en est la responsabilité. Les compagnies craignent que si elles offrent leur programme pour que d'autres les utilisent et que quelqu'un ait un accident ou tombe malade, elles pourraient être tenues responsables. Il a également été mentionné que les poursuites antitrust suscitent la réticence des entreprises à partager l'information; de nombreuses entreprises ne s'affilient même pas à leurs propres associations par crainte de poursuites antitrust, il serait donc pratiquement impossible de partager de l'information secrète ou semi-secrète sur les produits chimiques.

Nous avons cherché un modèle de norme applicable. Si nous désirons faire respecter le SIMDUT ou l'information sur les produits chimiques, existe-t-il un modèle qui fonctionne bien? La loi sur le transport des matières dangereuses (TMD) a été mentionnée. Nous avons convenu qu'il s'agissait d'une norme clairement établie, mais nous avons également des exemples indiquant qu'elle n'est pas respectée de tous.

Nous avons également parlé de l'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et d'autres lois semblables. Là encore, on a noté une certaine incertitude; le besoin d'agir était évident, mais entre le gouvernement, les syndicats et le patronat, nous n'étions pas sûrs de pouvoir nous entendre et aller fermement de l'avant. Il a été décidé que la prestation devait se faire au niveau de l'information de base. Un consensus a été obtenu de mauvais gré pour que cette présentation soit tripartite; il a été indiqué qu'une grande partie de la formation donnée actuellement est offerte involontairement sur les ordres du gouvernement; lorsque c'est le cas, cela coûte cher, c'est pénible, embarrassant et nous avons convenu qu'il vaut mieux établir un programme volontairement avant d'y être obligé.

GROUPE 1

Rapporteur - HELEN BARR, coordinatrice de la santé au travail pour l'Ontario, Shell Canada :

Notre groupe a été très dynamique : les membres y ont activement participé et étaient très représentatifs. Nous sommes d'accord avec beaucoup des points présentés.

Prestation d'un programme de formation - Nous avons passé en revue les quatre parties de tout programme : l'accès, la planification ou l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation. C'est très important pour tout programme mis en place au lieu de travail.

À notre avis, l'inventaire dans le lieu de travail est d'une grande importance : matières dangereuses, fiches FTSS obtenues sur place et l'évaluation des risques qui doit inclure les contrôles en place.

CCOHS/CCHST

Il faut déterminer la composition de l'auditoire. Ses membres ont-ils reçu une formation antérieure; si oui déterminer qui, quoi, pourquoi, quand, où, afin de savoir exactement à qui on s'adresse. Il faut tenir compte des différences culturelles, linguistiques, de l'aptitude à lire et à écrire, de l'origine ethnique, afin de se faire comprendre.

Combien de travailleurs? Comment adresser l'information aux personnes qui en ont besoin? Nous estimons que le programme doit donner une accréditation dans le domaine traité. Il faut former les formateurs et former les travailleurs.

La responsabilité de la formation - Dans l'évaluation, nous avons ressenti le besoin d'un programme d'information sur les produits chimiques conjointement mis au point pour tous les travailleurs et leur fournissant une information pertinente. Dans certains cas, même dans une compagnie comme la nôtre, on prend un programme, disons un programme générique, et on l'adapte à nos différentes usines, à différents types de travail, tels que les usines chimiques, les raffineries, les centres de distribution, les ateliers d'emballage et même les édifices à bureaux.

Dans le domaine de la planification, nous trouvons que tous devraient y participer : la IAPA, les TUA, la FTO. Il devrait exister du matériel générique et spécifique. Il faudrait ajouter certains points spécifiques sur divers lieux de travail et probablement un programme pilote pour le comité d'hygiène et de sécurité. Cette formation doit être de nature participative et s'adapter au lieu de travail; des instructeurs formés devraient être chargés de la formation des travailleurs.

Conception et prestation - Dans le domaine de la mise en oeuvre, la prestation devrait être fournie conjointement. Une conception et une prestation conjointes entraîneraient une meilleure acceptation du programme; tous ceux qui y participent en sont ainsi les propriétaires.

Évaluation - Question numéro un, "Comment définir les normes de qualité d'un programme?" Nous avons jugé qu'en définitive, la formation devait faire une différence au lieu de travail. Ce sont les parties du lieu de travail qui jugent réellement des réussites. Cette évaluation doit se faire au moyen de questionnaires, de commentaires; il faut demander aux intéressés précisément ce qu'ils ont appris et s'ils ont besoin de renseignements. Il doit y avoir un suivi sur place pour assurer que les pratiques sont respectées.

Reconnaissance/Accréditation des programmes de formation - Si l'accréditation consiste à faire passer un test ou un examen aux employés de diverses langues et de divers niveaux d'alphabétisation, ce n'est probablement pas la bonne méthode. Un des participants a signalé qu'à son travail, certains travailleurs avaient un niveau scolaire de 8e année et leur faire passer un test à choix multiples ou un examen n'était pas le moyen d'évaluer leur compréhension précise de ce qui leur a été enseigné; il faudrait probablement un questionnaire pratique ou oral : "Comprenez-vous cela?" Il n'est pas nécessaire que l'accréditation se traduise par un certificat ou un document, mais qu'elle permettre simplement d'assurer que les gens possèdent l'information et qu'ils la comprennent.

Rôle des gouvernements - En ce qui concerne la question : "Les gouvernements ont-ils un rôle à jouer dans la prestation des programmes de formation?", nous pensons qu'ils peuvent jouer un rôle, probablement dans le cadre de la vérification. Nous pensons que si le gouvernement administrait ces programmes à l'extérieur du lieu de travail, cela donnerait lieu à un dépaysement; qu'ils sont probablement mieux administrés directement au lieu de travail. C'est le moyen d'établir nos propres normes de qualité et de nous assurer que ces programmes sont effectivement administrés. Le gouvernement peut tenir lieu de vérificateur ou d'autorité régissante pour vérifier que ces programmes sont donnés. Le problème, dans ce cas, c'est que c'est parfait pour les grandes compagnies comme la nôtre qui possèdent des hygiénistes industriels, des toxicologues et des formateurs, mais dans le cas de la petite compagnie de soudage ABC qui n'a que deux ou trois employés, qui va leur administrer le programme? Dans certains cas il est possible que ce soit un organisme gouvernemental, probablement pour la prestation ou la mise en vigueur.

Les questions de flexibilité - n'ont pas été discutées sous tous leurs angles. Nous pensons que par flexibilité on entend que le programme doit être souple pour s'adapter à chaque lieu de travail ou à chaque succursale, même d'une grande compagnie, et je pense que l'on s'attendait à l'engagement conjoint de toutes les parties.

GROUPE 2

Rapporteur - CHRIS GOULARD, directeur adjoint d'ingénierie, Rockyview Hospital, Calgary :

CCOHS/CCHST

C'est pendant l'atelier n° 2 que nous nous sommes enfin concentrés sur une question importante : la qualité de la prestation du programme de formation. Les normes de qualité ont été définies elles doivent être acceptables autant aux syndicats qu'au patronat et convenir à tous. Un questionnaire, l'auto-évaluation ont été mentionnés par les membres de notre groupe. La qualité serait évaluée par le rendement et être orientée vers les résultats.

Inspection - Nous pensons qu'une inspection est requise afin d'assurer que l'on répond toujours aux besoins des parties concernées. Cette inspection doit également déterminer si le matériel de formation est adéquat et si la prestation est efficace. Il est facile d'élaborer un programme mais il faut pouvoir assurer l'efficacité de la prestation.

Évaluation - Il a été mentionné que l'évaluation pourrait tenir compte du taux d'amélioration ou du taux de changement dans un milieu de travail plutôt que dans une situation statique. Le programme doit être mutuellement acceptable, flexible, mesurable et les instructeurs doivent être compétents pour en assurer la qualité, comme il l'a été mentionné plusieurs fois.

Les statistiques devraient être utilisées pour mesurer les programmes orientés vers les résultats, mais il convient d'être prudents car les statistiques peuvent être modifiées par de nombreuses variables et, en fait, il a été mentionné qu'en se basant sur des rencontres telles que celle-ci, nous allons modifier les statistiques lorsque nous retournerons au travail et commencerons à mettre nos programmes en application. Il se peut que les gouvernements trouvent qu'il y a davantage d'accidents signalés à cause de réunions comme celle-ci.

Reconnaissance/Accréditation - Sur ce sujet, nous avons fini par déterminer deux différents points, à savoir que par accréditation on entend accréditation des formateurs, et qu'il est absolument nécessaire d'accréditer les formateurs. L'accréditation des formateurs permettra d'assurer un haut niveau de compétence.

La reconnaissance a été déterminée comme étant l'octroi d'un diplôme ou d'un certificat à la fin du programme. Nous pensions qu'ainsi les efforts des participants sont reconnus de manière tangible et qu'ils s'en trouveraient positivement stimulés : cela peut les encourager à apprendre.

CCOHS/CCHST

L'un des membres de notre groupe a mentionné, et personne ne l'a contredit, que les diplômes devraient être délivrés seulement pour les cours de plus d'un jour, car les diplômes trop facilement obtenus ne sont pas appréciés. Le seul point de vue différent que nous tenons à signaler se rapporte au fait que l'émission de diplômes peut créer des suppositions erronées sur les connaissances du participant. Le point étant que l'éducation est un processus continu; elle ne s'arrête pas une fois le diplôme obtenu.

Responsabilité - Il a été assez bien déterminé que la responsabilité conjointe était le seul moyen d'assurer l'efficacité de la formation. Toutes les parties ont la responsabilité de faire une évaluation des besoins pour déterminer le genre de formation nécessaire. Toutes les parties doivent évaluer l'importance de la formation requise. Nous avons convenu qu'il fallait déterminer de quels groupes nous allions nous occuper (comme l'a indiqué le groupe n° 1) et répondre aux cinq questions. Le programme doit être préparé conjointement et la prestation doit également être effectuée conjointement. Toutes les parties concernées en sont responsables de même qu'elles ont la responsabilité subséquente d'évaluer le succès du programme. Nous avons conclu que la responsabilité conjointe c'est la responsabilité de toutes les parties de collaborer les unes avec les autres dans un climat de respect mutuel et de confiance afin d'assurer le succès du programme.

La responsabilité de l'employeur, à notre avis, consiste à fournir les ressources permettant la formation : les coûts, l'argent, l'équipement et le temps. De même, il a été mentionné que l'employeur, notamment le petit employeur aux ressources limitées, devrait avoir l'aide gouvernementale.

La responsabilité de l'employé dans le programme de formation est plus difficile à déterminer parce qu'il faut obtenir sa collaboration, mais elle peut se résumer en trois points : l'employé doit s'engager à suivre le programme de formation, à étudier assidûment et à participer à la récapitulation afin qu'il soit possible d'évaluer le programme.

Le rôle du gouvernement - Nous avons déterminé que ce n'est pas le gouvernement qui devrait faire la prestation des programmes de formation; ce n'est pas son rôle. Cependant, nous pensons qu'il peut être essentiel que les petites industries aux ressources limitées obtiennent l'aide du gouvernement; nous avons limité cette aide à l'offre de formateurs et d'aides de formation. À notre avis, le gouvernement devrait jouer un rôle

CCOHS/CCHST

consultatif et d'échanges, devrait fixer les critères minimum et veiller à ce que chacun assume ses responsabilités, particulièrement dans le cas des ateliers non syndiqués. Le gouvernement devrait tenir lieu d'arbitre en cas de conflits et d'organisateur et de coordinateur pour les programmes de formation.

Nous n'étions pas d'accord sur le fait de savoir si la responsabilité d'approuver tous les programmes de formation incombait au gouvernement, au fabricant ou à l'employeur. Les membres du groupe qui pensaient que le gouvernement devrait approuver tous les programmes de formation pensaient que cela permettrait d'établir une certaine norme. Ceux qui étaient contre estimaient que c'était le fabricant qui était responsable étant donné que le gouvernement ne connaît pas suffisamment bien les diverses industries pour pouvoir approuver le programme de formation.

L'autre différence d'opinion concernait le rôle de la commission des accidents du travail dans la formation. Nous avons convenu que nous ne pouvions nous mettre d'accord sur ce point, car la CAT a un problème de crédibilité auprès des travailleurs. Il était difficile de dire qu'elle pourrait avoir un rôle dans la formation, lorsqu'apparemment les travailleurs de l'Ontario sont actuellement en conflit avec elle sur le sujet de la réduction des réclamations.

Engagement et flexibilité - Nous avons traité ce point en disant qu'il fallait tenir compte de la réaction des participants au programme de formation et que c'était une responsabilité conjointe d'assurer que les besoins étaient satisfaits. Le patronat devrait consentir et s'engager à ce que la formation ait lieu pendant les heures de travail, se conformer à toutes les recommandations du comité conjoint sur l'hygiène et la sécurité au travail et fournir les ressources nécessaires, en particulier le temps.

La responsabilité des syndicats est de fournir les instructeurs pour la formation conjointe; offrir leurs réactions pour l'évaluation; donner leur collaboration et certaines mesures de flexibilité pour permettre au processus de formation d'avoir lieu, tel que la réorganisation des quarts, si nous devons tous participer. L'autre chose à laquelle les travailleurs devraient s'engager c'est d'étudier à la maison, le cas échéant.

L'engagement conjoint c'est un esprit de collaboration; nous devons tous participer parce qu'autrement le programme ne peut pas marcher; nous devons avoir un engagement conjoint pour pouvoir réviser le programme de formation afin de le garder actuel.

ATELIER N° 3

Accès et diffusion

Tâche : Définir la manière dont les travailleurs et le patronat vont recueillir et fournir le matériel de formation en milieu de travail.

CCOHS/CCHST

GROUPE 5

CHRIS MARKS :

Je pense que ce que nous cherchons c'est une base commune dans notre programme. Nous en avons discuté ainsi que de l'échange (action conjointe).

Accès et retrait - Selon notre groupe, le potentiel en ce domaine est limité. Nous avons tous ressenti le besoin d'une normalisation, mais ne nous sentions pas très motivés, ou devrais-je dire, remplis de grands espoirs, à l'heure actuelle, pour normaliser le matériel. La question de la disponibilité des ordinateurs, des systèmes de CD-ROM, etc., a été soulevée ainsi que celle de l'accès à cette information par les petites industries. Il a également été question de savoir si les syndicats étaient prêts à travailler avec ces types de systèmes perfectionnés.

Matériel générique - Fondamentalement, notre groupe n'était ni intéressé ni désireux ou capable de faire plus que de partager le matériel générique : c'est là notre niveau de tolérance. L'un des membres du groupe a présenté un modèle sur la manière dont la formation devrait être présentée basé sur des directives et codes du gouvernement fédéral. Je pense que c'est parce que nous savons qu'il existe de nombreux chevauchements et juridictions et que nous sentons presque tous le besoin d'avoir une méthode commune pour l'information sur les produits chimiques. Certains pensaient que les provinces devraient soit offrir le financement ou certaines formes d'assistance, tandis que d'autres pensaient que la responsabilité incombait à l'industrie; peut-être pouvons-nous considérer un effort conjoint en ce domaine.

Le troisième modèle était le comité conjoint de la santé et de la sécurité. Au terme de nombreuses discussions, nous avons presque tous convenu que dans les nombreuses usines où ce comité est en place, il peut servir d'organisme chargé des questions de formation théorique et pratique.

Heures de formation - Là encore, le nombre d'heures de formation a fait l'objet de nombreuses discussions et nous avons parlé de modèles. Le programme de la FTO était de 30 heures et c'est actuellement un programme d'une semaine complète (40 heures) dans de nombreux lieux de travail. Parfois les compagnies désirent intégrer leur matériel spécifique d'emploi dans le programme de la FTO. De nombreuses

CCOHS/CCHST

compagnies fournissent une formation supplémentaire sur les risques de deux jours et demi à laquelle est intégrée une bonne part du matériel fourni par l'IAPA. Le groupe patronal s'est dit satisfait d'un programme de 6 à 7 heures; selon lui, le SIMDUT constitue un tel programme et 6 à 7 heures suffisent. La distribution de l'information a, en général, fait l'objet d'une grande attention.

Selon certains représentants de la gestion les travailleurs ne désirent pas d'apprentissage. En revanche, d'autres membres du groupe ont estimé que les travailleurs avaient besoin d'avoir des connaissances de base sur l'hygiène et la sécurité ainsi que sur les risques généraux que présentent les produits chimiques. Une connaissance fondamentale est nécessaire pour améliorer les résultats de manière tangible.

Définition d'un travailleur - Une autre question soulevée est celle de la définition du travailleur. Nombre d'entre vous ont mentionné ce point et dans l'ensemble, mon groupe a défini les travailleurs comme étant les employés horaires. Ils reçoivent passivement l'information offerte par la gestion. Je pense que si nous étudions cette question trois jours de plus, nous pourrions sûrement modifier cette perception. Notre groupe a fait preuve de beaucoup de confiance dans ses discussions. Beaucoup de choses ont été révélées, mais les attitudes n'ont pas été grandement modifiées.

À mon avis, une partie du problème réside dans le fait que très souvent les membres du personnel de l'hygiène et de la sécurité n'ont pas beaucoup d'autorité. Ils observent tous les problèmes mais ne sont pas habilités à les résoudre. L'un des membres a déclaré qu'à son retour il aimerait faire part de cette information acquise à ses supérieurs, mais qu'il n'en aura pas l'occasion, et partager cette information avec les employés de rang inférieur n'est pas pertinent. Espérons que l'information que nous avons échangée ne va pas tomber dans le vide.

De nouveau, l'accent a été mis sur la sécurité plutôt que sur la santé - les problèmes mécaniques. Je pense que cela reflète l'ancienne attitude voulant que le travailleur ne soit qu'un prolongement de la machine.

GROUPE 1

Rapporteur - BOB BUCHER, président, Occupational Health and Safety Education Authority of Ontario :

À notre avis, ce processus était très utile, agréable et dans certains cas inspirant. Certaines notions ont clairement apparu et l'on s'est accordé sur de nombreux problèmes. Dans mon cas, cela me confirme le fait que même lorsqu'il existe des différences de vues et d'opinions, il est possible de travailler ensemble pour trouver des solutions à une cause importante et commune. À mon avis, et je travaille dans une organisation tripartite, j'ai été très encouragé. Je félicite les personnes chargées d'organiser cette activité.

Dans toutes les sessions d'atelier, nous avons posé des questions de manière dynamique. Otto Van Bismarck, le grand homme d'État, a dit : "Il faut questionner avec prudence." Il pensait qu'il existait trois points qu'il ne fallait pas trop questionner ni considérer trop attentivement. L'un d'eux était l'institution du mariage : il ne faut pas y toucher, ne pas chercher à l'expliquer. Il pensait qu'il était dangereux de trop chercher à comprendre comment fonctionnent les gouvernements et il pensait également qu'il était dangereux de chercher à savoir comment on fait les saucisses. Mais nous n'avons pas fait cas de ces invitations à la prudence de Bismarck; nous sommes allés au coeur des choses et notre processus a été fructueux.

Aux fins de l'accès et du retrait, pour définir comment les syndicats et le patronat vont recueillir et fournir l'information, nous avons divisé le matériel de formation en trois catégories : matériel essentiel, matériel générique et matériel spécifique à l'emploi ou au lieu de travail.

Matériel essentiel - Nous considérons que le matériel essentiel doit être une vue d'ensemble du SIMDUT. Nous pensons que ce qui a été accompli par l'intermédiaire du SIMDUT est sans précédent au pays. Il est extrêmement important (non seulement en termes de substances mais en termes de processus) et tous les travailleurs du pays devraient savoir ce qui a été accompli et quels sont les objectifs et exigences du SIMDUT. Par conséquent, en ce qui concerne le matériel essentiel, vue d'ensemble du SIMDUT, étiquettes et bien entendu, FTSS qui sont clairement établies dans tous les cas.

Générique - Dans la catégorie du matériel générique, nous avons inclu les voies d'accès, les effets sur la santé, les questions liées à l'explication de la toxicité et, le cas échéant, les caractéristiques de la mutagénicité et des effets cancérigènes. Nous avons exclu la législation sur la distribution à l'échelon national parce que nous pensions qu'il

était problématique de chercher à savoir où en étaient les provinces en matière d'élaboration d'une législation sur le droit à l'information qui corresponde au SIMDUT, ou qui aille au-delà du SIMDUT. D'autres éléments de cette catégorie étaient la détermination des risques et la connaissance de base du contrôle des risques posés par les produits chimiques.

Aux trois questions posées dans la feuille de travail qu'on nous a distribuée, nous aurions tendance dans des circonstances idéales à répondre oui à chacune d'elles. Mais nous reconnaissons qu'il existe certains obstacles, notamment dans le domaine de l'information spécifique à l'emploi en termes de sa possibilité à être partagée. Nous avons pu pressurer un consensus : une expression que je n'avais pas entendue avant hier, mais je peux vous assurer que ça n'a pas été douloureux. Je serais prêt à vouloir soutirer un consensus de ce groupe n'importe quand.

Les points ayant fait l'objet de l'unanimité étaient (1) la disponibilité de l'information au niveau national dans les catégories du matériel essentiel et du matériel générique; (2) sa mise au point par un forum tripartite; (3) la distribution gratuite du matériel aux parties des lieux de travail qui en ont besoin.

On s'est mis d'accord sur certaines idées mais sans nécessairement avoir un consensus : par exemple sur celle d'une agence nationale, peut-être le Centre canadien, chargée de recueillir et de distribuer le matériel : cela n'est probablement pas possible actuellement, ne serait-ce pour des raisons économiques, mais ultimement cette agence devrait pouvoir faciliter le processus de collecte et de distribution; ou sur celle du développement du matériel par une organisation privée qui réponde à des spécifications prédéterminées; nous ne sommes pas entrés dans le détail d'un processus de révision rigoureux par un organe tripartite pour assurer l'acceptabilité de ce qui est développé.

Un autre point que nous n'avons pas approfondi est que quel que soit l'organisme responsable de développer le matériel essentiel et peut-être le matériel générique, il n'existe pas d'exigences pour dicter l'usage de ce matériel spécifique. Alors, même si une agence nationale est capable de mettre au point un tel matériel, rien n'exige des travailleurs de l'utiliser.

GROUPE 2

Rapporteur - BILL DENAULT, directeur, Conseil de santé et sécurité de l'industrie de la construction de la C.-B. :

Ce domaine, entre parenthèses, a été le seul à nous donner des difficultés pour atteindre le consensus. Le débat était très intéressant et sincère et j'aimerais d'abord parler des points ayant fait l'unanimité pour ensuite passer aux questions sur lesquelles nous n'avons pas pu atteindre le consensus.

L'information générique et spécifique doit-elle être librement distribuée dans tout le Canada? - Nous pensons que des méthodes et procédures communes seraient utiles dans tout le Canada, avec peut-être le message que cette information serait plus particulièrement destinée à certains milieux de travail.

Le contrôle des produits a été mentionné. Comment les substances dangereuses et toxiques sont-elles manipulées ailleurs au Canada? À notre avis, il est essentiel de partager cette information plutôt que d'avoir à en élaborer de nous-mêmes. Par conséquent, l'établissement d'un dépôt central a été proposé, favorisant nettement le Centre canadien, par exemple, déjà établi dans cette optique.

À notre avis, le matériel de formation doit être partagé et distribué par l'intermédiaire du Centre canadien, si cela est possible. Une méthode proposée était une banque de données commune. On s'est accordé pour dire que ce dépôt central pourrait permettre de réaliser des économies considérables. Certaines conditions liées au consensus étaient : le matériel doit être fiable, notamment dans le domaine de la toxicologie. Nous étions d'avis que les brochures de sécurité pouvaient être partagées, mais les codes de conduite peuvent être trop spécifiquement destinés à certaines situations pour être adoptés ailleurs. Le matériel interne peut être économique, mais nous craignons que les petites entreprises manquent de moyens pour obtenir le meilleur matériel possible et un partage pourrait alléger ce problème.

L'un des domaines n'ayant pas fait l'objet d'un consensus était celui du partage de l'information sur les secrets de fabrication. Certains pensaient que celle-ci devait être connue de l'utilisateur tandis que d'autres pensaient ne pouvoir trouver aucune solution en la matière. Nous n'avons pas pu réconcilier ces deux positions. Également, selon un point de vue opposé, le gouvernement devrait avoir pour mandat de distribuer cette information.

La certification de l'exactitude a été jugée importante, datée et de qualité assurée avec le renforcement des FTSS. Selon les représentants de l'entreprise privée, celle-ci pouvait produire une meilleure information plutôt que de la recycler par l'intermédiaire du Centre canadien. Elle seule détient l'autorité, a mis au point le matériel et préférerait (pour diverses raisons, légales entre autres) la distribuer plutôt que de la faire circuler par l'intermédiaire d'un mécanisme scrutateur qui pourrait la modifier. À la lumière de ces faits, nous n'avons pu obtenir de consensus en la matière.

GROUPE 3

JOHN HENRY :

Nous avons commencé notre dernière session à 15 h 30 et 25 secondes et à la question : "L'information générique et spécifique à l'emploi doit-elle être librement distribuée dans tout le Canada?", nous avons répondu "oui".

De tels documents doivent-ils être conçus pour une utilisation nationale? Nous avons répondu "oui".

Tous les lieux de travail doivent-ils avoir accès au matériel? Nous avons répondu "oui".

À 15 h 32, la motion que nous avions terminé nos discussions et par conséquent la session a été adoptée, nous avons donc clos la session. Voilà mon consensus. Un ou deux points ont été soulevés entre 15 h 30 et 15 h 32.

Nous estimons que le Centre canadien s'acquitte merveilleusement de ses tâches; tout le matériel devrait passer par lui. L'un des membres du groupe a déclaré que l'on ne devrait pas acheter de produits à un fabricant qui ne fournit pas de feuilles de données sur la composition de produits chimiques commerciaux lorsqu'on les lui demande; il sera alors étonnant de constater à quelle vitesse ce fabricant ou un autre va les fournir.

GROUPE 4

JOHN MORRELL :

Je voudrais commencer mes remarques en disant que je suis un ferme partisan de la théorie de gestion selon laquelle il existe beaucoup d'erreurs et peu de doutes; et notre chef de groupe, Clarence MacPherson, a efficacement amélioré cette notion pour en arriver au contrôle total par une grande organisation paternaliste. Dans tous les cas, Clarence mérite des compliments; il a animé notre groupe de façon très compétente.

Au moment où l'atelier a pris place, la plupart de ses éléments avaient fait l'objet de discussions. À notre avis, la législation actuelle est probablement suffisante pour couvrir presque tous les problèmes qui nous confrontent actuellement.

La législation actuelle est prolifique mais il faut l'améliorer; c'est un sentiment partagé par notre groupe. Si elle doit être enrichie par un mécanisme comme le SIMDUT, c'est la seule contribution que nous attendons du gouvernement.

Information générique - Nous avons convenu que tout programme, indépendamment de sa forme ou de son importance, doit être de nature générique. Nous pensons que l'information générique doit être facilement accessible et, dans certains cas, distribuée dans tout le Canada. Si une information spécifique est nécessaire, elle peut être développée au lieu de travail même, et pourrait être partagée par le biais d'un processus consultatif. Cela peut être une association de sécurité (en place dans la plupart des provinces et la plupart des juridictions du Canada) ou un autre groupe représentatif, ou peut-être le CCHST. Nous pensons que le rôle du Centre peut être élargi ou maintenu pour que celui-ci soit le dépôt de certaines informations génériques et spécifiques, afin qu'elles soient accessibles à tous les Canadiens.

En l'absence d'une certaine information spécifique, nous pensons qu'il peut valoir la peine pour les associations de sécurité ou le CCHST de déterminer ces domaines et même aider les petites industries qui peuvent avoir besoin d'un stimulant supplémentaire pour fournir les mesures sécuritaires à leurs lieux de travail particuliers.

QUESTIONS, COMMENTAIRES ET REMARQUES DE CLÔTURE

CCOHS/CCHST

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

PETER GRIFFIN :

John Henry a très bien décrit les travaux du groupe n° 3. Nous nous sommes mis d'accord dans divers domaines et nous avons traité très sérieusement les problèmes.

À mon avis, il existait certaines lacunes. J'anticipais la présence d'experts en matière d'hygiène et de sécurité pour nous indiquer les mesures correctes, les méthodes précises et éprouvées, pratiques ou définies comme prioritaires. Ensuite nous nous serions répartis en ateliers pour discuter des problèmes, faire du remue-méninges, disséquer le tout, le regrouper et y ajouter nos propres idées. Puis nous nous serions réunis avec les experts pour leur faire connaître le fruit de nos cogitations. Ils le critiqueraient et diraient : "Vous êtes sur la bonne voie, ou sur la mauvaise ou vous n'y êtes pas du tout." C'est ça que j'anticipais.

Je reconnais pleinement la valeur du Centre et du système CCINFO. Je suis un utilisateur fréquent du système CCINFO, je retire des données régulièrement et les utilise dans mon travail; je le considère être une ressource précieuse.

Cet atelier n'a pas répondu à mes attentes. C'est mon opinion personnelle et il me fait plaisir de constater que les attentes d'autres participants ont été comblées.

DON SWISTON
Conseil syndical d'Oakville et du district :

Le thème de notre atelier est la formation. En ce domaine, le temps est le bien le plus précieux dans le lieu de travail. Il est plus facile d'obtenir des fonds pour offrir une formation aux employés que de leur donner le temps d'assister à un atelier de formation. L'une des remarques faites à notre atelier était : "Je peux obtenir plus facilement 100 000 $ que fermer un atelier de peinture pour un jour de formation sur les dangers de l'isocyanate", et je ne pense pas qu'il s'agisse d'un cas isolé. Chaque jour, je fais face à de telles contraintes et paradoxalement je ne me sens pas aussi limité par l'aspect économique que par la question de temps. Pourtant, lorsqu'on y songe, la formation demande du temps. Si vous n'avez pas le temps, vous n'aurez pas de formation. Ce qu'il faut, c'est obliger les parties concernées à donner accès à la formation en vertu d'une législation.

CCOHS/CCHST

DOROTHY RICHARDSON :

L'un des plus grands problèmes que j'ai rencontrés en matière d'information partagée pendant ce dernier jour et demi -- et vous pouvez deviner mon parti pris -- a été d'essayer de déterminer quel est le rôle du gouvernement dans tout ça. Je pense qu'il va me falloir centrer cette question sur le matériel essentiel seulement, parce que si nous débordons de ce domaine, nous ne pourrons pas le contrôler.

Si je comprends bien, l'idée qui prévaut est que le matériel essentiel doit être mis au point par un effort tripartite afin que les travailleurs, le patronat et le gouvernement ou les inspecteurs qui seront concernés d'une certaine manière puissent collectivement et raisonnablement définir le contenu essentiel.

La question qui se pose alors est celle de l'acceptabilité de ce matériel. J'ai entendu diverses suggestions sur la manière de déterminer cette acceptabilité. J'ai l'impression que celle-ci peut être simplement déterminée parce qu'un groupe tripartite l'a assemblée; ou parce qu'elle possède une certaine assurance de qualité réalisée par le truchement d'un groupe indépendant comme le CCHST, qui est de nature tripartite; j'ai aussi entendu dire que les gouvernements, essentiellement au moyen de leur pouvoir d'inspection, doivent déterminer la norme : au moins, un groupe a parlé du bien-fondé et du succès du programme évalué au moyen d'une inspection. Il est évident que ces trois suggestions correspondent à des moyens très différents de décider si le matériel essentiel est acceptable.

Je voudrais mieux comprendre, si les autres veulent bien me l'expliquer, comment résoudre ce problème. Pour l'instant, je pense, du moins si j'en juge par les personnes avec lesquelles j'ai été en contact aux niveaux fédéral et provincial, que les gouvernements ne vont probablement pas vouloir s'engager plus qu'il n'est absolument nécessaire dans l'aspect de la formation.

Je pense qu'ils peuvent probablement être ouverts à l'idée d'une certaine assistance financière ou à la distribution de matériels, mais je ne crois pas qu'ils prévoient eux-mêmes offrir la formation en tant que telle.

PERSONNE NON IDENTIFIÉE :

Nous avons parlé dans notre groupe du matériel d'information essentiel mis au point par un groupe tripartite; en supposant que ce groupe tripartite ait une bonne expérience en matière de sécurité et d'hygiène, possède les compétences et connaissances nécessaires, on s'attend à ce qu'il produise un matériel de base valable.

CCOHS/CCHST

Une fois que ce matériel arrive en milieu de travail, quelle est la définition de ce qui est acceptable? Ce qui est acceptable pour un groupe peut ne pas l'être pour un autre. Quelqu'un a parlé d'un groupe d'assurance de la qualité au lieu de travail, un comité conjoint de santé et sécurité pour tester l'acceptabilité des procédures dans ce lieu de travail. Il est possible que ce comité conjoint de santé et de sécurité, ou même la participation plus générale des travailleurs, constitue un moyen de tester l'acceptabilité au lieu de travail. L'acceptabilité, c'est ce qui est acceptable dans un lieu de travail particulier, dans des circonstances particulières auxquelles doivent faire face les travailleurs de ce lieu de travail.

FRANK GALLANT :

Nos contacts avec le Centre au cours des trois dernières années ont été sains, efficaces et très satisfaisants. J'aimerais souligner le fait que le Centre canadien est une ressource précieuse financée par notre gouvernement à l'intention de tous ceux qui désirent l'utiliser et y participer par leur contribution.

Contrairement aux commentaires qui ont été faits sur les attentes des participants à l'atelier, je me sens satisfait de l'organisation et de la direction suivie et de l'information fournie pour discuter des problèmes. C'est nous qui connaissons les milieux dans lesquels nous travaillons et c'est donc nous qui savons juger des besoins dans chacun de nos cadres de travail différents. Nous sommes les experts et je pense qu'il n'appartient qu'à nous, un bon échantillonnage de Canadiens, de travailleurs et de patrons, d'établir un programme basé sur toutes nos connaissances communes dans ce genre de forum.

Le Centre devrait être une base d'information seulement pour qu'il nous offre ce genre de direction et non pas nous dicter notre manière d'agir ou dire voilà comment les choses vont être faites. Je pense que c'est pour ça que nous sommes ici. Sur ces bases seulement, je remercie le Centre de nous avoir offert la possibilité de venir ici, et j'espère qu'il continuera de nous fournir à tous de l'information et des forums de ce genre et, espérons-le, à un bien plus grand nombre de participants à l'avenir.

DOUG HICKS :

J'apprécie réellement la chance d'échanger des idées avec les différents syndicats à cette rencontre, étant moi-même de la partie patronale. Notre groupe a extrêmement bien fonctionné. Toutes mes félicitations à John.

Nous sommes tous réunis pour améliorer le sort du travailleur; le travailleur n'est pas celui qui travaille à l'usine, c'est tous les employés d'en haut jusqu'en bas. Nous avons tous appris quelque chose et nous en ferons profiter tout le monde. Cet atelier aurait pu combler davantage mes attentes si l'expert avait participé à la tribune; il a déjà fait une contribution, et j'aurais donc pu la "disséquer" et voir où je me trompe.

LILLIAN VINE :

Je vous remercie tous beaucoup. Je vais maintenant donner la parole à Gordon Atherley.

REMARQUES DE CLÔTURE

GORDON ATHERLEY :

Je ne vais même pas tenter de résumer ce qui a été dit parce que vos rapports vont paraître dans le procès-verbal. Ce procès verbal, qui sera prêt dès que possible, nous en vérifierons le texte en le soumettant aux présidents de groupe pour nous assurer qu'il reflète bien ce que vous avez dit et nous le publierons dans les deux langues.

Je vous demanderais de juger le processus ultimement par son produit final; si vous utilisez ce document, si vous vous adressez à un comité, un patronat, des collègues, une association professionnelle et dites voilà les points dont nous avons parlé à l'atelier et voilà quelques idées qui peuvent vous être utiles dans votre prochaine étape, c'est alors que l'atelier aura été une réussite.

Ensuite, si vous avez l'impression d'avoir compris ce que les autres pensent et si vous avez une idée du prochain pas à faire lorsque vous retournerez au travail, l'atelier aura valu la peine.

J'ai entendu et apprécié tous les commentaires qui ont été faits. Nous leur accorderons l'attention qu'ils méritent. D'une part, nous n'avons peut-être pas donné suffisamment d'information. De l'autre, nombreux sont ceux qui ne veulent pas avoir affaire à des experts; ils préfèrent avoir l'occasion de résoudre les problèmes en en parlant avec d'autres qui se débattent avec les mêmes problèmes.

CCOHS/CCHST

C'est peut-être un petit peu différent de la présentation ou du discours traditionnel qui prévoit une courte discussion à la fin. Mais vous connaissez le dire sur le chameau qui est en fait un cheval conçu par un comité. Bon, il est évident que c'était un comité qui a obtenu le consensus par persuasion parce que cet animal est plutôt étrange. Le chameau a de grosses narines, deux bosses et des pieds bien plats : il n'a pas d'allure sur la Main d'Hamilton. Je ne pourrais rien imaginer de plus ridicule. Mais allez dans le désert, où vous devez survivre 20 jours sans une goutte d'eau, et vous ne douterez plus de l'utilité de cet animal.

Ce que je voudrais vous faire comprendre c'est le concept du tripartisme. Il est intéressant de constater que beaucoup d'entre nous sommes dans une situation tripartite. C'est peut-être un peu comme ce processus qui nous a amené au chameau. C'est différent, son produit est inhabituel, il n'a peut-être pas d'allure, mais il accomplit du bon travail aux fins désirées.

Je vous signale que le CCHST est une ressource à utiliser, dans la mesure où vous le désirez. Nous ne pouvons pas faire mieux. Nous ne pouvons être légiférés pour que tout le monde soit obligé à faire usage du Centre. Il n'était pas inscrit à l'ordre du jour que nous devions obtenir un mandat et en réalité, le Conseil des Gouverneurs, que préside Martin O'Connell, a très clairement dit que le CCHST n'est pas responsable de la prestation de la formation; mais si nous pouvons vous aider, en qualité de ressource d'information, par des moyens électroniques ou autres, nous en serons très heureux.

Cela m'amène à mon dernier point. Nous nous spécialisons dans la collaboration qui est une forme d'obtention de consensus pour nous amener vers une étape ultérieure où quelque chose peut être accompli, et nous le faisons ensemble. Nous aimerions penser que cet atelier nous a rapprochés, parce que nous voulons que ce processus évolue et si l'idée d'organisation d'atelier se répand, nous en serons très contents.

Merci. Vous avez beaucoup accompli et je suis sûr que lorsque vous lirez ce procès-verbal vous ressentirez un sentiment de fierté personnelle. Je suis sûr que vous le trouverez utile lorsque vous serez confrontés aux responsabilités dont nous avons parlé.

LISTE DES PARTICIPANTS DE L'ATELIER

Mr Gordon R Andrew
Safety Supervisor
Ontario Paper Company

Mr Gerry Askew
CAW Specialist - Health and Safety
Telecom Terminals Division
Northern Telecom Canada Limited

Ms Helen Barr
Occupational Health Coordinator - Ontario
Shell Canada Limited

Mr Dan Bartlett
Safety Supervisor
Fleet Industries

Mr Keith Bates
Worker Representative and Chairman
Joint Health and Safety Committee
Mohawk College

Mr Bill Bell
Plant Safety Supervisor
3M Canada

M. David Bennett
Représentant
Santé et sécurité au travail
Congrès du travail du Canada (CTC)

Louise Breadner
Manager, Health and Safety
Telecom Terminals Division
Northern Telecom Canada Limited

Mr Robert Bucher
Chairman
Occupational Health and Safety Education Authority

Mr Garry Bucholz
Occupational Environment Co-ordinator
Atlas Specialty Steels Division

Mr Ken Buikema
Safety Coordinator
Ontario Cancer Institute

Mr Joe Buller
Director, Human Resources
The Brantford General Hospital

Ms Neena Chawla
Training Development Consultant
Industrial Accident Prevention Association

Mr Michael P Coleman
Executive Committee Member
Ironworkers Local 721

Mr Wayne Collins
Technical Sevice
Helmitin Canada Inc.
ASMAC (Adhesive Sealants Manufacturers Association of Canada)

Mr Al Collinson
Head, Safety Education Section
Safety Division
Government of Northwest Territories

Mr Craig Daws
Safety/Purchasing Coordinator
Union Carbide Agricultural Products (Canada) Ltd

Mr Bill Denault
Director, Health and Safety Council
BC Construction Industry

M. Ray Dojcak
Représentant du comité de sécurité
Local 863
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique

Ms Jo-Ann Douglas
Coordinator, Occupational Health and Safety
Laboratory Administration
Chedoke-McMaster Hospitals

M. Chuck Emberson
Métallurgistes unis d'Amérique
Local 1005

M. Frank Gallant
Président, local 863
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique

M. Fred Gifford
Chef, santé et sécurité au travail
Division de la sécurité
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Mr Chris Goulard
Assistant Director of Engineering
Rockyview General Hospital

M. Peter Griffin
Hygiéniste industriel
Division de la santé et de la sécurité
en milieu de travail du Manitoba

Miss Elizabeth Hannah
Occupational Health Nurse
Atlas Specialty Steels Division

Mr John Harrison
Technical Manager, Environmental Affairs
Lepage's Limited

M Bert Hart
Assistant, santé et sécurité
Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario

Mr Robert Hawthorn
Occupational Health and Safety Engineer
Industrial Accident Prevention Association

Mr Arnold Hein
Warehouse Supervisor
Onex Packaging Incorporated

Mr John Henry
Science Supervisor
Hamilton Board of Education

Mr John F Herbin
Director of Training
Occupational Health and Safety Division
Nova Scotia Department of Labour

Mr Douglas K Hicks
Health and Safety Coordinator
CAE DieCast

Mme Agneta Hollander
Directrice adjointe, hygiène au travail
L'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers

CCOHS/CCHST

Mr John D Keenan
Manager
Product Stewardship and Quality Assurance
Dow Chemical Canada Inc.

M. Tom Kennedy
Représentant de la santé et de la sécurité
Syndicat canadien des métallurgistes

Mr Brad Kerr
Coordinator, Hazardous Substances Information Program
Health Care Occupational Health and Safety Association

Mr Julian Kloda
Health and Safety Representative
3M Canada

M. Brian Kohler
Agent de la santé et de la sécurité
Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie
Local 800

Mr Ray Kosan
Occupational Hygienist
Ontario Hospital Association

Ms Myrna Krause
OH Nurse
Perley Hospital

Ms Jan Kron
Health and Safety Administrator
Varian Canada

M. Moe Kuzyk
Service de la santé et de la sécurité
Travailleurs canadiens de l'automobile

Mr Paul Langford
Industrial Hygienist
Technical Centre
Fiberglas Canada

Mr Romeo LeBlanc
CAW Local 127

Mr Andrew Li
General Manager
DG Systems and Supplies

CCOHS/CCHST

Ms Jan Logan
Director, Occupational Hygiene and Safety
Northern Telecom Canada Ltd

Mme Chris Marks
Service de la santé et de la sécurité
Travailleurs canadiens de l'automobile

Mr Hal Maskis
Development and Safety Manager
Budd Canada Inc

Mr Tom McCrae
Safety Supervisor
National Steel Car Limited

Mr Bill McPherson
Safety Supervisor, Hilton Works
Stelco Inc

Mr Clarence MacPherson
Executive Director
Ontario Workers' Occupational Safety and Health Centre

Ms Loretta Michaud
Communications Officer
Ontario Workers' Occupational Safety and Health Centre

Mr Bob Moggach
Manager, Manufacturing, Training and Development
3M Canada

Ms Anne Monteath
Manager, Occupational Health and Safety Department
The Hospital for Sick Children

M. John Morrell
Coordonnateur des Services de Santé et de Sécurité
Conseil d'Éducation de Carleton

Mr Jack Noonan
Executive Director
Occupational Health and Safety Division
Department of Labour

Mr John Pelrine
Division III / Chairman
Local 1005
USWA - Health and Safety Committee
Stelco Inc

CCOHS/CCHST

Ms Edith Pereira
Supervisor, Research and Development
Industrial Accident Prevention Association

Mr Steve Phinney
Fiberglas Canada

Mme Dorothy Richardson
Conseillère spéciale - SIMDUT
Travail Canada

M. Ron Ripley
Vice-président exécutif
Union des travailleurs agricoles
Alliance de la fonction publique du Canada

Mr Norman Robar
Nova Scotia Federation of Labour

M. Vic Robbins
Représentant du comité de sécurité
Local 863
Association internationale des machinistes et des
travailleurs de l'aéroastronautique

Mr Gary Sachs
Safety Coordinator
Mohawk College

John Sanderson
Manager - Safety and Hygiene
Nova, An Alberta Corporation

Mme Yvonne Slupiniski
Analyste de la planification
Unité des politiques et stratégies
Ministère du Travail

Ms Deborah L Smith
Senior Occupational Hygienist
Community and Occupational Health
Occupational Hygiene Branch

W W Staveley
Safety Coordinator
BC Telephone Company

M. Rod Stratford
Représentant du comité de sécurité
Local 863
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique

Mr Don Swiston
Health and Safety Chairman
Oakville and District Labour Council

Dermott Tait
Advisor
Construction Safety Association of Ontario

M. Bob Todd
Représentant d'affaires
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique
Local 1985

M. Daniel Ublansky
Coordonnateur législatif et de la santé
Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie

Mr Glen Weston
Industrial Hygiene
Stelco Inc

Mr Wayne Wetmore
Manager, Training and Development
Petroleum Industry
Training Service

Ms Alena Zelinka
Research Officer
Ontario Workers' Occupational Safety and Health Centre

CCOHS/CCHST